Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

HANDREIKING

antidiscriminatiebeleid voor gemeenten

VOORWOORD

Op de Hofplaats staat de Grondwetbank. Een symbolische plek, want op deze 45 meter lange, glad marmeren bank staat artikel 1 van de Grondwet geformuleerd – de basis voor het gelijkheidsbeginsel en het discriminatieverbod in ons land. Artikel 1 is helder: allen die zich in Nederland bevinden worden in gelijke gevallen gelijk behandeld.

De ervaring uitgesloten en gediscrimineerd te worden kan een grote impact op iemands leven hebben. Zo vermindert discriminatie de kansen op betaald werk en de doorstroom naar hogere functies. Etnische discriminatie leidt ertoe dat mensen niet altijd vanzelfsprekend het gevoel hebben dat ze tot Nederland behoren, of tot de stad waar ze wonen.

In Nederland kennen we een groot netwerk van voorzieningen die de burger bijstaan in geval van discriminatie. De antidiscriminatiebureaus of -voorzieningen (ADV's) zijn daar het bekendste voorbeeld van. Sinds 2009 kent iedere gemeente de verplichting om zo'n meldpunt te hebben.

Een goede aanpak van discriminatie gaat echter verder dan wat de wet voorschrijft. Ook het voorkomen van discriminatie hoort erbij, of dat nu op de arbeidsmarkt is, bij het uitgaan of op het voetbalveld.

Hiervoor staan tips in de handreiking. U treft er niet alleen waardevolle aanzetten tot beleid – bijvoorbeeld over hoe je maatregelen kunt monitoren en evalueren - er gaat van deze handreiking ook een belangrijke signaalfunctie uit. Wat mij betreft is deze handreiking daarom verplichte kost voor iedereen die betrokken is bij de bestrijding van discriminatie in de gemeente.

drs. K.H. Ollongren
Minister van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

INLEIDING

Deze handreiking is ontwikkeld door Movisie [1] in opdracht van het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijkrelaties (BZK). Doel van de handreiking is gemeenten toe te rusten op het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid.

Aanpak

Bij de totstandkoming van deze handreiking heeft Movisie gebruikt gemaakt van de door hen verzamelde en ontwikkelde kennis over lokaal antidiscriminatiebeleid en wat hierbij effectief is. In 2017 deed Movisie in opdracht van het ministerie van BZK onderzoek naar de visie van gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid. Hierin zijn de vragen, knelpunten, wensen en behoeften van gemeenten in beeld gebracht door middel van vragenlijsten en interviews. Deze handreiking sluit aan op de resultaten van dit onderzoek en biedt praktische tips voor het ontwikkelen van lokaal antidiscriminatiebeleid.

Leeswijzer

De handreiking bestaat uit drie delen met bijlagen. Het eerste deel gaat in op het begrip discriminatie. Wat wordt verstaan onder discriminatie, hoe vaak komt het voor, wie kunnen te maken krijgen met discriminatie en wat is de rol van een gemeente bij de aanpak van discriminatie. Aan het einde van het eerste deel staat een uitleg van de wetten die hierop van toepassing zijn.

In het tweede deel van de handreiking volgt een stappenplan voor het vormgeven van antidiscriminatiebeleid. Het stappenplan biedt praktische informatie en tips bij het ontwikkelen en aanpassen van antidiscriminatiebeleid. Het stappenplan is kort en bondig maar voor wie meer wil weten, is er het derde deel waarin de verschillende onderdelen van het stappenplan zijn toegelicht. Er staan tips voor het betrekken van bewoners bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid en tips om de effectiviteit van het antidiscriminatiebeleid te vergroten.

Na dit derde deel volgen de meest gestelde vragen van gemeenten en de daarbij behorende antwoorden. Deze vragen kwamen onder meer naar voren bij het onderzoek naar de visie van gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid.
In de bijlagen is meer gedetailleerdere informatie te vinden en een lijst met de belangrijkste literatuur en organisaties.

1 Auteurs: Bard Briels (Movisie), Hanneke Felten (Movisie, projectleider), Ikram Taouanza (Movisie) en Gregor Walz (Gregor Walz, onderzoek & Advies)

INHOUD

HET HOE, WAT EN WAAROM VAN ANTIDISCRIMINATIEBELEID

WAT IS DISCRIMINATIE?

In Nederland is discriminatie verboden. Discriminatie betekent simpel gezegd dat er onterecht verschil wordt gemaakt tussen mensen op basis van kenmerken die in een bepaalde situatie niet van belang zijn. In artikel 1 van onze Grondwet staat dat discriminatie wegens godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht of op welke grond dan ook, niet is toegestaan. In het regeerakkoord van het kabinet[2] staat vermeld dat dit artikel wordt uitgebreid met seksuele gerichtheid en beperking.

De juridische definitie van discriminatie is de volgende:
'elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die ten doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven, wordt teniet gedaan of aangetast'.

Verschillende vormen van discriminatie

Vanuit de sociale wetenschap wordt er vaak een onderscheid gemaakt tussen:

- interpersoonlijke discriminatie; dit gaat over gedrag tussen mensen. De ene persoon discrimineert de ander.
- institutionele discriminatie: dit heeft betrekking op beleid en contexten die ongelijkheid creëren, uitvoeren, bevestigen en behouden. Het gaat om instellingen of organisaties die beleid hanteren waarbij (onbedoeld of bedoeld) het effect is dat er onterecht onderscheid wordt gemaakt bijvoorbeeld op basis van etniciteit, huidskleur of religie.

Juridisch gezien wordt er een ander onderscheid gemaakt:
zie bijlage 1 ▶

Wanneer is er wél sprake van discriminatie?

Wat discriminatie precies is, kan juridisch gezien complex zijn. In de praktijk is het handig om er van uit te gaan dat het meestal discriminatie betreft wanneer er onderscheid wordt gemaakt op een kenmerk van een persoon dat niet relevant is in een bepaalde kwestie.

2 Regeerakkoord-2017-vertrouwen-in-de-toekomst

HOE, WAT EN WAAROM
Wat is discriminatie?
Wie wordt er gediscrimineerd?
Hoe wordt er gediscrimineerd?
Wanneer wordt er gediscrimineerd?
Hoe vaak komt discriminatie voor?
Wat voorspelt discriminatie?
Anti-discriminatie aanpak: een tweesporen beleid?
Wat is de rol van de gemeente?
Met welke wetten moet de gemeente rekening houden?
STAPPENPLAN
TOELICHTINGEN STAPPENPLAN
VEELGESTELDE VRAGEN
BIJLAGEN
MEER LEZEN EN WETEN

Bijvoorbeeld:

- een jongere weigeren als stagiair-receptionist vanwege zijn of haar afkomst.
- mensen met een rolstoel weigeren in een pretpark.
- iemand een lening weigeren, omdat deze persoon homoseksueel is.

Wanneer is er géén sprake van discriminatie?

Meestal is er geen sprake van discriminatie wanneer er onderscheid wordt gemaakt op een *relevant* kenmerk. Bijvoorbeeld:

- een jongere weigeren als stagiair-receptionist wegens te laat komen op het eerste kennismakingsgesprek.
- voor mensen in een rolstoel een speciale ingang maken bij een attractie in een pretpark.
- iemand een lening weigeren, omdat hij of zij geregistreerd staat als wanbetaler.

Voor meer informatie:
www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie

WIE WORDT ER GEDISCRIMINEERD?

In de minderheid

Discriminatie kan vrijwel iedereen overkomen. Volgens het Centraal Onderzoek Burgerperspectieven van het Sociaal en Cultureel Planbureau uit 2017 zegt 22% van de bevolking wel eens te maken te hebben met discriminatie. Volgens datzelfde onderzoek denken burgers dat vooral lesbische, homoseksuele en biseksuele personen, mensen uit etnische minderheidsgroepen, moslims en mensen met een beperking worden gediscrimineerd. Dat zijn mensen die allemaal behoren tot een minderheidsgroep in de samenleving. Verschillende onderzoeken laten inderdaad zien dat zij en andere groepen die in de minderheid zijn, meer risico lopen om gediscrimineerd te worden.

Verschillen in macht

Bij discriminatie gaat het niet alleen om minderheid of meerderheid, maar ook om het hebben van bepaalde kenmerken die leiden tot een machtspositie. Want bepaalde kenmerken van mensen, zoals een witte huidskleur of tot de mannelijke sekse behoren, geven vaak meer status, macht of privileges dan andere kenmerken. Denk bijvoorbeeld aan een zorginstelling waar vooral vrouwen werken, maar waar het kleine groepje mannen dat er werkt, een leidinggevende functie heeft.

Bekende valkuilen

Bij het ontwikkelen van antidiscriminatiebeleid is het daarom noodzakelijk om oog te hebben voor verschillen in macht. Wanneer dit duidelijk is, kan er beleid worden ontwikkeld dat er voor zorgt dat de mensen met minder macht, minder kwetsbaar wor-

den voor discriminatie. Of dat de mensen met meer macht, beter uitkijken dat ze niet (onbedoeld) een ander discrimineren.

Omdat verschillen in macht onderdeel zijn van complexe processen tussen mensen en binnen in mensen zelf, zijn er valkuilen bij het signaleren van discriminatie:

- **Het denken in óf-óf termen.** Of de focus op het ene óf de focus op het andere kenmerk. In veel gemeenten is er bijvoorbeeld enerzijds een beleid voor de emancipatie van lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen en transgenders (LHBT's) en anderzijds een beleid voor de emancipatie van vrouwen. Dit terwijl in werkelijkheid onder de LHBT-groep ook vrouwen zitten en onder de vrouwengroep ook LHBT's.

- **Alleen benoemen van de mensen die als 'anders' worden gezien.** Gangbaar is dat mensen die in de minderheid zijn of als 'anders' worden gezien, als aparte groep benoemd worden. Er is bijvoorbeeld LHBT-beleid of beleid voor mensen met een handicap. In werkelijkheid richt LHBT-beleid zich juist ook op niet-LHBT's en beleid voor mensen met een handicap is ook gericht op mensen zonder handicap: van hen wil je immers dat zij meer rekening houden met mensen met een handicap. Valkuil is dus om alleen de groepen te noemen die afwijken waarbij de rest buiten beeld blijft.

- **Geen oog voor context en verandering.** Wat wordt gezien als normaal en welke kenmerken meer macht of status opleveren hangt deels van de context af en kan ook veranderen. Onder invloed van maatschappelijke bewegingen verandert de status of macht die hangt aan bepaalde kenmerken. Zo wordt in bepaalde arbeidssegmenten een hogere leeftijd juist gezien als een pré. Denk aan ministers of wethouders waarvan het merendeel boven de veertig is. Dit terwijl op veel andere plekken op de arbeidsmarkt men het juist als een pré ziet als je een jongere leeftijd hebt.

De bovenstaande informatie is afgeleid van de theorie van het kruispuntdenken ▸

Discriminatiegronden

Voor een aantal discriminatiegronden zijn in verschillende wetten ▸ bepalingen opgenomen die bescherming bieden tegen discriminatie. Het gaat onder meer om de volgende gronden:

- godsdienst/levensovertuiging
- ras, afkomst
- geslacht waaronder ook:
  - zwangerschap
  - genderidentiteit
- seksuele voorkeur / seksuele gerichtheid
- handicap en chronische ziekte
- leeftijd

HOE WORDT ER GEDISCRIMINEERD?

Discriminatie kan verschillende uitingsvormen hebben. Onderzoeker Iris Andriessen van het Sociaal Cultureel Planbureau (SCP 2017) noemt de volgende:

(a) **Negatieve bejegening**: denk aan onvriendelijke behandeling, naroepen of pesten. Dit wordt door burgers als het meest voorkomend genoemd. Ongeveer 12% van de mensen heeft hier ervaring mee.

(b) **Ongelijke behandeling** zoals geweigerd worden voor een discotheek of café of minder betaald krijgen voor hetzelfde werk. Bijna 10% van de mensen heeft hier ervaring mee.

(c) **Vernieling, bedreiging of geweld**: denk aan mensen die op straat worden aangevallen of van wie eigendommen door anderen vernield of beklad worden. Ongeveer 2% van de mensen heeft hier ervaring mee.

WANNEER WORDT ER GEDISCRIMINEERD?

Volgens het SCP (2017) ervaren mensen de meeste discriminatie op de volgende terreinen:

- bij het zoeken naar werk
- in de openbare ruimte
- bij het volgen van een opleiding
- op de werkvloer
- bij instanties
- in hun arbeidsvoorwaarden
- tijdens het uitgaan

Uit onderzoek naar het ‘ervaren van discriminatie’ van het SCP (2014) is bekend dat het bij de openbare ruimte onder meer gaat om ervaringen op straat, in de eigen buurt, bij de eigen woning, in het openbaar vervoer en in winkels.

Of mensen ook daadwerkelijk gediscrimineerd worden, weten ze soms zelf niet zeker. Vooral bij het zoeken naar werk wordt hieraan getwijfeld: “ben ik afgewezen vanwege gebrek aan competenties of toch vanwege mijn afkomst?” Veel discriminatie vindt bovendien buiten het zicht van het slachtoffer plaats.

HOE VAAK KOMT DISCRIMINATIE VOOR?

Achterhalen hoe vaak discriminatie voorkomt is geen makkelijke opgave. Dit hangt af van wat er onderzocht wordt.

Gemelde discriminatie

Hieronder een verkort overzicht van cijfers van de meldingen en registraties van discriminatie in 2016 zoals weergegeven in het rapport Discriminatiecijfers in 2016 van kenniscentrum Art.1 en de Nationale Politie.[3]

Veel mensen melden discriminatie echter niet, dus de cijfers zijn veel lager dan het aantal discriminatie incidenten dat daadwerkelijk voorkomt.

	Incidenten geregistreerd door de politie	Meldingen bij ADV's	Meldingen bij MiND: meldpunt voor online discriminatie
Afkomst	1.723[4]	2001	578
Antisemitisme	335	122	162
Geslacht	34	403	-
Handicap	27	404	-
Leeftijd	-	499	-
Religie	371	350	
Waarvan Moslim-discriminatie	352	250	251
Seksuele voorkeur	1295	380	54

De tabel is niet volledig. De volledige informatie is te vinden via Discriminatiecijfers in 2016 van kenniscentrum Art.1 en de Nationale Politie.

3 Zie voor de actuele jaarrapporten de website www.discriminatie.nl

4 Iets minder dan de helft van de incidenten had te maken met de donkere huidskleur van de gedupeerde.

Houding ten aanzien van bepaalde groepen

Alhoewel het bijhouden van meldingen belangrijk is, geeft het geen compleet beeld, want niet iedereen maakt melding van discriminatie. Het is daarom raadzaam om ook te kijken naar hoe de algemene bevolking kijkt naar bepaalde bevolkingsgroepen. Want als een deel van de mensen aangeeft een bepaalde groep af te wijzen dan is de kans groot dat dit leidt tot discriminatie in de praktijk. Door het Sociaal Cultureel Plan Bureau, het Verwey Jonker Instituut, de Anne Frank Stichting en andere onderzoeksbureaus wordt hier regelmatig onderzoek naar gedaan. Voor actuele cijfers adviseren we om te kijken op de sites van deze organisaties.

Voorbeelden van cijfers over de houding van de bevolking ten aanzien van minderheidsgroepen:

- 91% van de Nederlanders staat positief tegenover de vrijheid voor homoseksuele mannen en lesbische vrouwen om hun leven te leiden zoals zij willen, maar 17% keurt gelijke rechten voor adoptie af van koppels van gelijk geslacht. En 32% vindt twee zoenende mannen in het openbaar aanstootgevend, 23% vindt datzelfde van twee vrouwen (bij heteroseksuele zoenende koppels ligt het percentage op 12%) en 23% heeft er meer moeite mee als ze twee mannen hand-in-hand zien lopen, dan als zij een man en een vrouw dat zien doen (Kuyper, 2016).
- In een steekproef onder jongeren geeft 2% van zowel de christelijke als niet-gelovige jongeren aan niet zo positief te denken over Joden in Nederland. Bij islamitische jongeren ligt dit percentage op 12 procent en bij andere gelovigen op de 6% (van Wonderen en Wagenaar, 2015).
- In een steekproef onder jongeren geeft iets meer dan 30% van de jongens aan negatief tot zeer negatief te denken over moslims. Dat is twee keer zo vaak als bij meisjes: van de meisjes denkt in dezelfde steekproef 15% negatief over moslims (Van Wonderen & Van Kapel, 2017).

Naast deze cijfers over wat mensen denken zijn er ook onderzoeken naar wat mensen doen. Een voorbeeld is onderzoek van het SCP waaruit bleek dat bij gelijkwaardige sollicitatiebrieven en ervaring, niet-westerse sollicitanten een significant lagere kans hebben om uitgenodigd te worden voor een sollicitatiegesprek. In dit onderzoek wordt 44% van de wat het SCP noemt 'autochtone' sollicitanten uitgenodigd voor een sollicitatiegesprek, tegen 37% van de niet-westerse sollicitanten. Dat betekent dat niet-westerse sollicitanten die qua kenmerken volledig overeenkomen met andere werkzoekenden, desalniettemin minder kans hebben op een uitnodiging voor een gesprek (Andriessen et al, 2010).

Ervaren discriminatie

Een andere manier om in beeld te krijgen hoe vaak er gediscrimineerd wordt, is door het te vragen aan de mensen die dit overkomt. In 2014 deed het SCP (Andriessen, Fernee & Wittebrood, 2014) een grootschalig onderzoek over hoe vaak mensen discriminatie ervaren. Hieruit kwam onder meer het volgende naar voren:

- Zo'n 4% van de mensen voelt zich gediscrimineerd op grond van hun geloof. Maar twee op de drie moslims hebben zich in het voorafgaande jaar tenminste eenmaal gediscrimineerd gevoeld.
- Ongeveer 6% van de mensen voelt zich gediscrimineerd op basis van hun sekse. Dat zijn meer vrouwen dan mannen. En vooral vrouwen ervaren discriminatie op grond van hun sekse in de openbare ruimte en op de arbeidsmarkt.

- Zo'n 10% van de mensen met een beperking geeft aan zich vanwege hun beperking of chronische ziekte gediscrimineerd te hebben gevoeld. Van de mensen met een beperking heeft 14% aangegeven dat zij zich (ook) vanwege hun leeftijd gediscrimineerd voelen.
- Ruim 20% van de werkzoekenden met een beperking heeft in het afgelopen jaar discriminatie ervaren bij het zoeken naar werk.
- In de leeftijdsgroep 55-64 jaar heeft bijna vier op de tien werkzoekenden bij het zoeken naar werk discriminatie op grond van leeftijd ervaren.

Het SCP herhaalt regelmatig onderzoek naar ervaren discriminatie. Specifiek voor LHBT's houdt het SCP ook nog een LHBT-monitor. De meest recente cijfers staan op de website van het SCP. Daarnaast zijn er belangenorganisaties of burgerinitiatieven die cijfers bijhouden van specifieke vormen van discriminatie. Bijvoorbeeld:

- Transgender Netwerk Nederland. Deze organisatie meldde in 2015 dat 43 procent van de transgender personen in het jaar daarvoor tenminste een evident gewelddadig incident had meegemaakt (Oosterhout & Alink, 2015).
- Nationaal Meldpunt Islamofobie. Dit burgerinitiatief is gericht op het registreren, analyseren, publiceren en (visueel) in kaart te brengen van islamofobie incidenten in Nederland. In het jaarrapport 2015 staat vermeld dat er in 2015, 158 meldingen waren.

Ook het College Van De Rechten van de Mens doet regelmatig onderzoek naar ervaren discriminatie. Zo deed het college in 2017 onderzoek naar zwangerschapsdiscriminatie. Uit het rapport 'Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt' van het College blijkt dat van de meldingen die het College hierover ontving de helft ging over contracten van uitzendkrachten die niet werden verlengd vanwege zwangerschap. In een kwart van de gevallen zijn uitzendkrachten na het bekendmaken van de zwangerschap ontslagen. Soms per direct. Soms vanaf de eerste dag van het zwangerschapsverlof.

Meer weten

Feiten en cijfers op alle veelvoorkomende discriminatiegronden: zie de factsheets van RADAR.

WAT VOORSPELT DISCRIMINATIE?

Als het gaat over discriminatie vallen al gauw de termen vooroordelen en stereotypen. Wat hebben zij met discriminatie te maken? Hieronder geven we antwoord op deze vraag. Ook leggen we het begrip ‘sociale norm’ uit. Want of er gediscrimineerd wordt, hangt sterk af van deze norm.

Vooroordelen

Vooroordelen zijn (negatieve) gevoelens ten opzichte van een of meerdere personen, omdat deze personen deel uitmaken van een bepaalde (gestigmatiseerde) groep of meerdere groepen. Als je dus bang, boos of je op een andere manier vervelend voelt bij iemand die je ziet als ‘anders’ dan jezelf, dan heb je last van vooroordelen.

In het dagelijks taalgebruik gebruiken we het begrip vooroordelen ook om te wijzen op meningen die niet kloppen. In de psychologie verwijst het begrip naar de houding van mensen ten aanzien van andere mensen omdat ze deel uitmaken van een bepaalde groep zoals religieuze minderheidsgroepen, mensen met een donkere huidskleur of LHBT’s.

Mensen discrimineren eerder als ze vooroordelen hebben. Dit laten tal van onderzoeken zien. Soms zijn mensen zich bewust van die vooroordelen. Maar heel vaak is dat niet geval. De vooroordelen zijn dan ‘impliciet’. Dat betekent dat je er als het ware op de automatische piloot naar handelt. Bijvoorbeeld: een vrouw met een lichte huidskleur, die van zichzelf zegt geen racistische denkbeelden te hebben, gaat (zonder er bij stil te staan) in de bus niet zitten naast iemand met een andere huidskleur. Of een heteroseksuele man die zegt niks tegen homoseksuelen te hebben, draait zijn hoofd weg als hij twee mannen met elkaar ziet zoenen. In die gevallen is de kans groot dat deze mensen sterke impliciete vooroordelen hebben.

> Vooroordelen gaan over wat mensen *voelen* en stereotypen gaan over wat mensen *denken*

Stereotypen

Naast vooroordelen kunnen ook stereotypen leiden tot discriminatie. Vaak gebruiken we ‘stereotypen’ als synoniem voor ‘vooroordelen’, maar ze hebben verschillende betekenissen in de psychologie. Terwijl vooroordelen gaan over gevoelens, gaan stereotypen over wat je denkt. Stereotypen zijn alle kenmerken die worden toegeschreven aan mensen uit een bepaalde groep (Gordijn & Wigboldus, 2013). Het zijn overdreven beelden van mensen. Deze kunnen zowel positief als negatief zijn.

Net als van vooroordelen zijn mensen zich vaak niet bewust van hun stereotype opvattingen. Of ze staan er niet bij stil. Zij hebben hierdoor niet in de gaten dat ze ernaar kunnen handelen. Bijvoorbeeld: een verpleegkundige die een vrouw met een hoofddoek in overdreven simpel Nederlands aanspreekt. Deze verpleegkundige denkt waarschijnlijk niet bewust dat alle vrouwen met een hoofddoek slecht Nederlands spreken, maar zij handelt onbewust wel naar haar stereotype opvatting.

Sociale norm

Of mensen discrimineren wordt niet alleen bepaald door wat mensen zelf denken, maar ook door wat ze denken over 'hoe het hoort' of over 'wat normaal is'. Onderzoek laat zien dat mensen die respectvol omgaan met mensen die bij een minderheid horen zoals mensen met een handicap, religieuze minderheden of LHBT's, dat onder meer doen omdat zij denken dat mensen in hun omgeving vinden dat dit 'zo hoort'. Dat betekent dat als mensen de indruk hebben dat de sociale norm in hun gemeente of wijk of bij hen op school is, dat je niet mag discrimineren, de kans groter is dat zij hun best doen om niet te discrimineren. Maar helaas werkt het ook andersom: als mensen de indruk hebben dat hun omgeving het niet erg vindt als bepaalde groepen mensen gediscrimineerd worden dan is de kans groot dat meer mensen discrimineren.

Sociale normen verschillen per sociale context. Hierdoor kan het zijn dat iemand op zijn werk juist 'tolerant' of 'open minded' overkomt, terwijl dezelfde persoon zich in het weekend in de supportersvereniging van de voetbalclub discriminerend uitlaat.

Sociale normen kunnen worden veranderd. Er zijn tal van onderzoeken waaruit blijkt dat mensen hun houding of gedrag aanpassen, omdat ze denken dat de sociale normen in hun omgeving veranderd zijn. Als mensen bijvoorbeeld door de krant en het buurthuis de indruk krijgen, dat het in hun buurt de norm is om tolerant te zijn ten opzichte van vluchtelingen of mensen met een psychische beperking, dan kan dat ervoor zorgen dat meer mensen zich respectvol gedragen ten opzichte van deze groepen.

ANTI-DISCRIMINATIE AANPAK: EEN TWEESPOREN BELEID?

In de aanpak van discriminatie kun je twee sporen onderscheiden:

Spoor 1: Discriminatie aanpakken
Spoor 2: Gevolgen van discriminatie aanpakken

In het beste geval werken gemeenten langs beide sporen. Belangrijk is wel om het onderscheid helder voor ogen te hebben, want elk beleid heeft een andere doelgroep. Bij spoor 1 bestaat de doelgroep uit mensen die discrimineren of dat hebben gedaan, of uit mensen bij wie je wilt voorkomen dat ze gaan discrimineren. Bij spoor 2 bestaat de doelgroep uit mensen die vaak worden gediscrimineerd of een hoog risico lopen gediscrimineerd te worden. Onderzoeken hebben namelijk aangetoond dat discriminatie ervaren of bang zijn discriminatie te ervaren, kan leiden tot stress en spanningen. In de wetenschappelijke literatuur wordt dit minderheidsstress genoemd (Myer, 2003). Deze stress en spanningen kunnen verschillende problemen veroorzaken of versterken. Denk bijvoorbeeld aan verminderd zelfvertrouwen, depressie, burn-out klachten of zelfs suïcidaliteit.

Spoor 1, discriminatie aanpakken, kun je indelen in (a) beleid dat is gericht op de strafrechtelijke aanpak ofwel het bestrijden van discriminatie en (b) beleid dat is gericht op preventie, waarbij je wilt voorkomen dat mensen (nog meer) gaan discrimineren.

Spoor 2, gevolgen van discriminatie aanpakken, kun je clusteren in (a) ondersteuning van slachtoffers bij ervaringen met discrimi-

natie en (b) het verbeteren van de positie van groepen die kwetsbaar zijn voor discriminatie en hun empowerment.

Voorbeelden van beleid spoor 1: discriminatie aanpakken

(a) Bestrijden discriminatie:
Deze taak ligt vooral bij politie en justitie. De gemeente kan hier een stimulerende rol in spelen door thema's of problemen aan te kaarten in het driehoeksoverleg over veiligheid met politie en Openbaar Ministerie.

Voorbeelden:
- Het extra surveilleren bij plekken waar discriminatie of 'hate crimes' veel voorkomen.
- Het ontwikkelen van een specifieke aanpak ten aanzien van discriminatie (straffen, gesprek etc).
- De exploitatievergunning van een discotheek voor bepaalde tijd intrekken op grond van de APV nadat is aangetoond dat er sprake is van structurele horecadiscriminatie ▸

(b) Voorkomen discriminatie:
- Stimuleren van sportorganisaties om sterkere sociale normen tegen discriminatie te stellen.
- Op wijkniveau dialoogbijeenkomsten mogelijk maken met als doel om te leren over elkaars achtergrond en culturele afkomst.
- In samenspraak met het onderwijs, een week organiseren waarin leerlingen op scholen stilstaan bij discriminatie in deze tijd en in het verleden. Dit om bewustwording te creëren over de onwenselijkheid van discriminatie.

Voorbeelden van beleid spoor 2: gevolgen van discriminatie aanpakken

(a) Ondersteuning slachtoffers:
- Scholen en trainen van medewerkers van politie en ADV's om adequaat slachtoffers te ondersteunen bij het doen van aangifte of melding.
- Informatievoorziening voor slachtoffers van discriminatie over wat hun rechten en mogelijkheden zijn.

Zorgen voor psychosociale hulp voor slachtoffers, van gewelddadige discriminatie.

(b) Verbeteren situatie en versterken empowerment van kwetsbare groepen:
- Ondersteuning jongeren uit wijken met hoge werkeloosheid en veel bewoners met migranten- of vluchtelingenachtergrond bij solliciteren en omgaan met discriminatie op de werkvloer.
- Meisjes weerbaarder maken tegen seksistische opmerkingen van jongens op straat.
- Empowerment van LHBT's, bijvoorbeeld door subsidie te geven aan LHBT-organisaties die zorgen dat LHBT's elkaar kunnen ontmoeten en elkaar kunnen steunen (gespreksgroepen, maatjesprojecten etcetera).

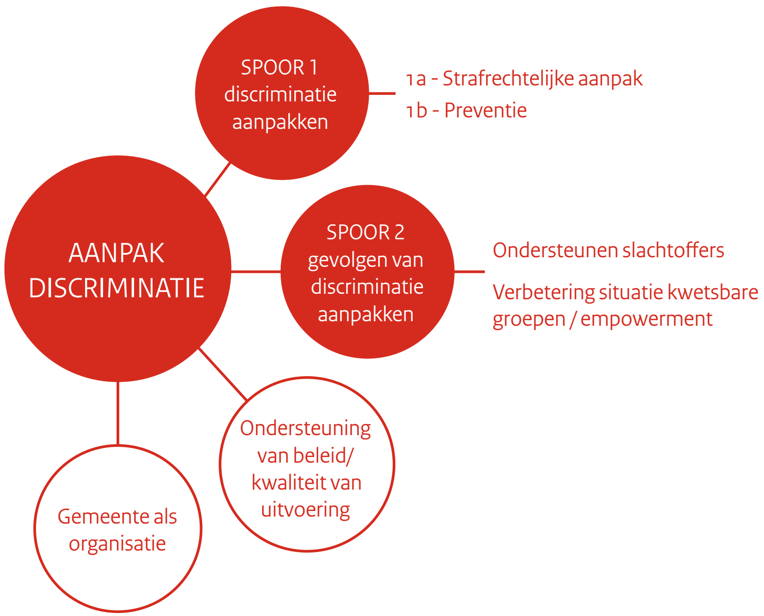
Onder spoor 2 kan het gebruik van voorkeursbeleid vallen. Onder voorkeursbeleid vallen alle maatregelen die bedoeld zijn om bepaalde groepen die in een achterstandssituatie verkeren, tijdelijk te bevoordelen. Door die bevoordeling kunnen zij in een gelijke positie terechtkomen. Denk aan subsidie voor bepaalde groepen om een opleiding te volgen of voorkeursbeleid bij de werving en selectie. Lees op de site van het College voor de

Rechten van de Mens meer over de mogelijkheden: www.mensenrechten.nl/dossier/voorkeursbeleid

Naast deze twee sporen is er ook beleid dat gericht is op het ondersteunen van een (beter) antidiscriminatiebeleid of de uitvoering. Het gaat bijvoorbeeld om:

- Maatregelen of activiteiten waardoor er beter zicht komt op de omvang van discriminatie, bijvoorbeeld door het melden van discriminatie-incidenten te stimuleren.
- Beleid gericht op het stimuleren van samenwerking tussen verschillende instanties en organisaties.
- Beleid gericht op het evalueren van het beleid of de uitvoering.

Daarnaast is de gemeente ook zelf een organisatie en kan zij er werk van maken om binnen de eigen organisatie discriminatie of uitsluiting te voorkomen.



WAT IS DE ROL VAN DE GEMEENTE?

Als gemeente kun je verschillende rollen innemen bij het vormgeven van antidiscriminatiebeleid.

Grofweg heeft de gemeente de volgende taken bij antidiscriminatiebeleid:

- formuleren van een visie en van beleid
- afstemmen tussen verschillende beleidsterreinen die te maken hebben met antidiscriminatie
- benoemen van voorwaarden voor een succesvolle aanpak van (de gevolgen van) discriminatie
- benoemen en aanwijzen van de partijen die de succesvolle aanpak gezamenlijk moeten realiseren
- zorgen voor of faciliteren van een regionaal overlegstructuur
- vastleggen van afspraken tussen uitvoerders van het antidiscriminatiebeleid en gemeente
- mogelijk maken van strategische en operationele overleggen tussen samenwerkingspartners onderling
- afstemmen en uitwisselen met andere gemeenten, provincie en rijksoverheid over antidiscriminatie beleid
- als gemeentelijke organisatie zelf het goede voorbeeld geven door bijvoorbeeld het *Charter Diversiteit* te ondertekenen en de aanbevelingen van dit Charter binnen de eigen organisatie door te voeren (zie ook : Stap 5: tips voor formuleren doelen voor de gemeentelijke organisatie ▸).

Je kunt deze taken op veel verschillende manieren vervullen. Bijvoorbeeld als:

- **Regiehouder:** dit betekent dat de gemeente initiatiefnemer is en op alle stappen toezicht houdt. Ook is het de gemeente die de uitvoeringspartijen regelmatig uitnodigt om de stand van zaken te bekijken en die de kennisuitwisseling tussen de uitvoerders organiseert.

- **Aanjager:** dit lijkt op de regierol, maar de focus ligt op het begin van het proces. De gemeente neemt duidelijk het initiatief, maar laat het daarna meer aan de uitvoerders over om bijvoorbeeld te zorgen voor onderlinge afstemming en kennisuitwisseling.

- **Faciliterende rol:** in deze situatie zorgt de gemeente ervoor dat de uitvoerders hun werk goed kunnen doen door voldoende budget ter beschikking te stellen en helder beleid te formuleren. De precieze invulling wordt meer overgelaten aan de uitvoerders.

- **Uitvoerder:** in dit geval neemt de gemeente ook zelf taken over van de uitvoerder. Bijvoorbeeld, de gemeente start zelf een campagne.

MET WELKE WETTEN MOET DE GEMEENTE REKENING HOUDEN?

Het discriminatieverbod in artikel 1 Grondwet wordt nader uitgewerkt in formele wetten, om mensen te beschermen tegen uitingen die de groep waartoe hij of zij behoort beledigt, of tegen die groep aanzet tot discriminatie, haat of geweld. Deze uitingsdelicten vinden we omschreven in het wetboek van strafrecht. Naast uitingsdelicten zijn er uitsluitingsdelicten. Deze delicten verbieden het ongerechtvaardigd onderscheid maken tussen mensen. Het tegengaan van uitsluiting wordt behalve in wetboek van strafrecht vooral uitgewerkt in gelijkebehandelingswetgeving, waarvan de belangrijkste en bekendste wet de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) is. Gemeenten moeten zich voor hun antidiscriminatiebeleid houden aan (of kunnen verwijzen naar) diverse Nederlandse wetgeving. Hieronder worden de relevante wetten kort beschreven.

Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (Wga)
Voor gemeenten is in de eerste plaats de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen (2009) van belang, waarin gemeenten opgedragen wordt een antidiscriminatievoorziening voor hun inwoners in te richten. In artikel 2 van deze wet wordt verwezen naar alle van toepassing zijnde bepalingen uit andere wetten die wettelijke verboden op discriminatie bevatten.

Gemeenten zijn dus wettelijk verplicht om een antidiscriminatievoorziening (ADV) voor hun inwoners in te richten. Een ADV heeft twee wettelijke taken, te weten (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afhandeling van hun discriminatieklachten en

(2) registratie van klachten. Gemeenten ontvangen een richtbedrag per inwoner via het gemeentefonds voor de uitvoering van de wettelijke taken. Dit bedrag wordt jaarlijks vastgesteld en bedraagt tussen de 35 en 38 cent per inwoner. Gemeenten hebben de vrijheid om, naast de wettelijk verplichte taken, te bepalen hoe ze een ADV inrichten en of ze aanvullende taken willen vastleggen, bijvoorbeeld op het gebied van preventie of beleidsadvisering.

Lees in bijlage 2 meer over het ADV's en hun taken ▸

Algemene wet gelijke behandeling (AWGB)

Dit is de meest algemene wet om discriminatie tegen te gaan, waar in artikel 2 van de Wga naar verwezen wordt. In de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB) zijn artikelen opgenomen die burgers in Nederland bescherming moeten bieden tegen discriminatie op grond van:

- godsdienst/levensovertuiging
- politieke gezindheid
- ras, afkomst
- geslacht: man, vrouw, transgender (transseksuelen, travestieten, interseksuelen)
- zwangerschap
- nationaliteit
- heteroseksuele of homoseksuele gerichtheid (of biseksuele gerichtheid)
- burgerlijke staat: gehuwd of ongehuwd, wel of geen geregistreerd partnerschap

Voor gemeenten is van belang dat in deze wet geformuleerd is dat trouwambtenaren geen huwelijk mogen weigeren van mensen van hetzelfde geslacht.

De Wga verwijst ook naar:

- Wet gelijke behandeling van mannen en vrouwen (WGB). Hierin is bijvoorbeeld vastgelegd dat voor mannen en vrouwen in gelijke functies, gelijke beloning moet plaatsvinden en dat pensioenvoorzieningen gelijk moeten zijn. Daarnaast is vastgelegd dat vrouwen beschermd moeten worden tegen seksueel ongewenst gedrag op het werk.
- Wet gelijke behandeling op grond van handicap of chronische ziekte (WGBH/CZ). In deze wet is onder meer vastgelegd dat mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking niet gediscrimineerd mogen worden. Dit verbod op discriminatie geldt bijvoorbeeld voor werkgevers (overheid en particulier), opleidingen, in bedrijven, winkels, restaurants, cafés en het openbaar vervoer. Ook staat in deze wet dat gebouwen en diensten zo veel mogelijk toegankelijk moeten zijn. Deze wet is aangepast, waarna ratificatie van het VN-verdrag voor rechten van mensen met een handicap mogelijk werd (2016).
- Wet gelijke behandeling op grond van leeftijd (WGBL). In deze wet zijn specifieke regels vastgelegd om leeftijdsdiscriminatie tegen te gaan. Hierin staat dat er in arbeidsvoorwaarden geen onderscheid gemaakt mag worden op grond van leeftijd. Dit geldt ook voor de pensioenen die werknemers opbouwen via hun werkgever.
- verboden die zijn vastgelegd in het Burgerlijk Wetboek (artikelen 646 tot en met 649 van boek 7) en het Wetboek van strafrecht (artikel 90quater, artikelen 137 c t/m g en artikel 429quater).

De Wga verwijst nog *niet* naar Wet wijziging vermelding van het geslacht in de geboorteakte (transgenders) die sinds 2014 van kracht is. Deze wet is voor gemeenten van belang omdat in deze wet aangegeven is onder welke voorwaarden mensen hun geslacht kunnen laten wijzigen in de burgerlijke stand.

Wetboek van strafrecht

Het *Wetboek van Strafrecht* is het wetboek met regels waarin is vastgelegd welke handelingen, zoals diefstal, moord en verkrachting, strafbaar zijn gesteld en wat de maximumstraf hiervoor is. Discriminatie is strafbaar en ook opgenomen in dit wetboek. De volgende vormen van discriminatie zijn strafbaar:

- het in het openbaar beledigen
- het aanzetten tot haat, discriminatie of geweld
- het bij de uitoefening van ambt, beroep of bedrijf discrimineren van personen wegens ras, godsdienst, levensovertuiging, geslacht, seksuele gerichtheid of handicap.

Daarnaast worden er veel 'gewone' delicten gepleegd, waarbij discriminatoire aspecten een rol spelen, doorgaans als motief op de achtergrond, zo meldt het Openbaar Ministerie op de eigen website.

Als burgers de indruk hebben dat een persoon of organisatie zich schuldig maakt of heeft gemaakt aan discriminatie, kunnen zij hiervan aangifte doen bij de politie. Het Openbaar Ministerie bekijkt vervolgens of ze de persoon of organisatie vervolgen.

Ambtenarenwet

De verboden op discriminatie zijn vastgelegd (discriminatie bedoeld als in artikel90quater, in artikelen 137 c t/m g en 429quater Wetboek van Strafrecht) in de artikelen 125g en 125h van de Ambtenarenwet.

Mensenrechten en woonwagenbewoners

Artikel 7a van de Algemene wet gelijke behandeling vormt voor het College voor de Rechten van de Mens de basis voor een advies over hoe de rechten van woonwagenbewoners gewaarborgd kunnen worden. Het ministerie van BZK heeft daarom op basis van dit advies een leidraad geformuleerd over hoe te zorgen voor deze gelijke behandeling van woonwagenbewoners. Deze leidraad staat hieronder en in de bijlage.

Verschillende nationale en Europese rechterlijke instanties hebben zich uitgesproken over mensenrechtelijke verplichtingen en voorwaarden die in acht moeten worden genomen ten aanzien van de huisvesting van woonwagenbewoners. Het woonwagenbeleid is in Nederland gedecentraliseerd. Gemeenten moeten binnen de mensenrechtelijke verplichtingen en voorwaarden hun beleid vormgeven. Het mensenrechtelijk kader berust voornamelijk op de bindende uitspraken van het Europees Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) en de oordelen van het College voor de Rechten van de Mens (het College). Bovendien heeft de Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) in lijn hiermee zich uitgesproken over de mate waarin gemeenten de woonbehoefte van woonwagenbewoners moet onderbouwen in het kader van de wijziging van een bestemmingsplan.[5]

Lees in bijlage 3 meer over Mensenrechten en internationale verdragen, woonwagenbeleid ▶

5 ABRvS 19 april 2017, ECLI:NL:RVS:2017:1103

STAPPENPLAN ANTIDISCRIMINATIEBELEID

In dit hoofdstuk staat een stappenplan voor het vormgeven van antidiscriminatiebeleid. Een stappenplan klinkt heel chronologisch en methodisch. Het lijkt alsof je moet starten bij punt nul. Maar in de praktijk ben je als gemeente waarschijnlijk op een of andere wijze al aan de slag. Of je werkt in een gemeente waar het gemeentebeleid niet meer van tevoren uitgewerkt wordt maar 'al doende' vorm gegeven wordt. In alle gevallen geeft dit stappenplan praktische informatie en tips over waar je aan kunt denken bij het ontwikkelen en aanpassen van antidiscriminatiebeleid. Het is niet bedoeld als een blauwdruk voor beleid maar kan beter gezien worden als een palet van acties die doorlopen kunnen worden.

STAP 1
SAMENWERKING MET ADV

We raden aan om al bij de start van de ontwikkeling van antidiscriminatiebeleid, de ADV van de gemeente of regio te betrekken in het proces. Naast de wettelijk verplichte taken die ADV's uitvoeren, namelijk (1) onafhankelijke bijstand verlenen aan personen bij de afwikkeling van hun discriminatieklachten en (2) registratie van klachten, zijn de medewerkers experts op het terrein van antidiscriminatie. Zij zijn daardoor vaak goed in staat om bijvoorbeeld te adviseren op het terrein van preventie of beleid. Ook is de kans groot dat zij andere lokale partijen of burgerinitiatieven kennen die bij de diverse stappen betrokken kunnen worden.

Organisatievormen

Er zijn in de praktijk verschillende typen ADV's: sommige ADV's zijn onderdeel van een andere organisatie, bijvoorbeeld een welzijnsorganisatie of een gemeente. Andere ADV's opereren onafhankelijk. ADV's die onderdeel zijn van een gemeente voldoen niet aan de eis van onafhankelijkheid die de Wga stelt. Daarnaast zijn er verschillen in het niveau, waarop ze opereren: een deel van de ADV's opereert op lokaal niveau en een ander deel op regionaal niveau. Aan de hand van deze twee kenmerken kunnen we de ADV's onderverdelen in de volgende drie typen:

- Onzelfstandig en lokaal opererend
- Onzelfstandig en regionaal opererend
- Zelfstandig en regionaal opererend

Volgens onderzoek van Regioplan, Onderzoek naar de werking van ADV's in de praktijk (2017), werkt de ene ADV beter dan de andere. Via bovenstaande link kunnen de conclusies van dit onderzoek gelezen worden.

Lees in bijlage 2 meer over ADV's en hun taken ▶

Randvoorwaarden voor ADV's

Afgezien van de organisatievorm is het belangrijk dat de ADV binnen de volgende randvoorwaarden kan opereren:

- De ADV moet onafhankelijk kunnen opereren, zeker ten opzichte van de gemeente, maar ook ten opzichte van andere organisaties. Burgers moeten tenslotte ook bij meldingen over andere (gemeentelijke) organisaties bij de ADV terecht kunnen.
- De ADV moet voldoende kennis en expertise in huis hebben. Discriminatie is een gevoelig onderwerp en de wetgeving is complex. Voor een goede ondersteuning is het dus van belang dat klachtbehandelaars van ADV's voldoende sociaal-juridische kennis hebben en hun deskundigheid op peil houden.
- De ADV moet goed vindbaar en laagdrempelig zijn. De meldingsbereidheid bij discriminatie is laag, en elke drempel die het melden bemoeilijkt is er een te veel. Ruime openingstijden en goede (digitale) vindbaarheid zijn belangrijke uitgangspunten.
- De ADV moet een breed netwerk hebben en een duidelijk beeld van de sociale kaart in de gemeente. Vooral bij de preventieve aanpak van discriminatie is het van belang dat de ADV goed kan samenwerken met belangrijke partners in de gemeente. Denk aan de politie, het bedrijfsleven, sociale wijkteams en het onderwijs.

VOORBEELDEN

Moerdijk, kleine gemeente, regionaal ADV

De gemeente Moerdijk is aangesloten bij ADV RADAR en neemt naast de wettelijke taken ook aanvullende activiteiten af zoals 'basketbalclinics' op scholen of training van professionals. Er is regelmatig overleg met RADAR op ambtelijk en bestuurlijk niveau. Als er een actueel vraagstuk speelt, kan de ADV ook ingeschakeld worden.

Regionale sturing, Helmond

Helmond onderhoudt als centrumgemeente de formele contacten met ADV LEVgroep (onzelfstandig, regionaal opererend) ook namens 5 andere gemeenten in de regio (Asten, Deurne, Gemert-Bakel, Laarbeek en Someren): de aanvraag, beschikking en facturering lopen voor alle gemeenten via Helmond. De kosten worden doorberekend naar de andere gemeenten.

Lokaal ADV, Deventer

In Deventer is het lokaal opererende Etty Hillesum Centrum aangewezen als ADV. Het Centrum voert met professionals en vrijwilligers de wettelijke taken uit en overlegt binnen een lokale netwerkstructuur met andere organisaties en met de gemeenten over welke preventieve activiteiten in de gemeente uitgevoerd kunnen worden.

STAP 2
BEPALEN VISIE EN DRAAGVLAK CREËREN

De tweede stap die je als gemeente kunt nemen is uitgangspunten formuleren voor antidiscriminatiebeleid. Dit is nauw verbonden met de visie van gemeenten op aanverwante thema's zoals diversiteit, participatie, inclusie en sociale cohesie. Antidiscriminatiebeleid kun je dan ook op verschillende manieren aanpakken en uitwerken. Natuurlijk is dit mede afhankelijk van de politieke verhoudingen binnen het college en de raad en de dominante maatschappijvisie van het college.

Er zijn verschillende uitgangspunten mogelijk bij een gemeentelijke aanpak van discriminatie:

- **uitgaan van een algemene inclusieve invalshoek vanuit individueel niveau:** iedereen doet mee. En om dat te waarborgen zet je als gemeente in op het aanpakken van discriminatie, zodat iedereen ook de kans krijgt om mee te doen. Maar omdat je weet dat individuen die worstelen met de gevolgen van discriminatie niet goed mee kunnen doen, zet je ook in op het verminderen van deze gevolgen.
- **uitgaan van een collectieve visie:** "wij zijn een hechte gemeenschap en sluiten niemand uit". Dat betekent dat je als gemeente inzet op de aanpak van discriminatie, maar ook oog hebt voor de mensen die slachtoffer worden van discriminatie binnen de hechte gemeenschap. Dus draagt de gemeente ook zorg voor het verminderen van de gevolgen voor slachtoffers.
- **uitgaan van het juridisch perspectief:** de gemeente zorgt ervoor dat fundamentele rechten, waaronder het recht op gelijke behandeling voor iedereen, gewaarborgd zijn. De focus ligt op het aanpakken van discriminatie en iets minder op het verminderen van de gevolgen van discriminatie.

Welke insteek je ook kiest, je kiest hoe dan ook voor een tweesporenbeleid ►: zowel het aanpakken van discriminatie als het verminderen van de gevolgen ervan.

Benieuwd naar de visie van andere gemeenten op lokaal antidiscriminatiebeleid? Lees het Movisie onderzoeksrapport 'Lokaal antidiscriminatiebeleid': het perspectief van Nederlandse gemeenten'.

Als gemeente kun je ook je visie op de rol van de gemeente meenemen in het antidiscriminatiebeleid: zie je de gemeente vooral als aanjager, als faciliteerder, of (ook) als uitvoerder van lokaal antidiscriminatiebeleid? Of heb je als gemeente een visie die deze rollen combineert?

Lees hier meer over Wat is de rol van de gemeenten ►

VOORBEELD

'Snel en kort' beleid, 's Hertogenbosch
De gemeente 's Hertogenbosch voert geen specifiek antidiscriminatiebeleid. Wel wordt ADV RADAR gesubsidieerd om aanvullende taken uit te voeren. Beslissingen over de invulling van de extra taken worden gemaakt in overleg met de desbetreffende ambtenaar. Hiervoor is geen uitgebreid actieplan nodig volgens de gemeente. Dit past in het streven om beleid 'snel en kort' te maken.

Voorbeelden van visie in beleid

Hieronder enkele uitgewerkte voorbeelden van een visie waar vanuit je antidiscriminatiebeleid kunt ontwikkelen:

Mensenrechten

Mensenrechten zijn een breed kader die gemeenten kunnen inzetten als 'anker' voor hun eigen beleid. Antidiscriminatie valt hier vanzelfsprekend onder, want de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens (UVRM) stelt dat alle mensen vrij en gelijk in waardigheid en rechten worden geboren. Artikel 2, eerste lid, UVRM, bepaalt vervolgens dat iedereen aanspraak kan maken op alle rechten en vrijheden die in de Verklaring zijn opgesomd 'zonder enig onderscheid van welke aard ook'.

Lees hier verder over mensenrechten als uitgangspunt ▸

Diversiteit

Uitgaan van diversiteit betekent dat de gemeente verscheidenheid en verschil ziet in de gemeente en hier positief tegenover staat. Om ruimte te bieden aan deze diversiteit is antidiscriminatiebeleid nodig. Dit beleid zorgt ervoor dat niemand zichzelf anders hoeft voor te doen dan hij of zij is en dat er ruimte is voor 'anders' zijn.

Inclusie of participatie

Heeft een gemeente haar focus op inclusie of participatie, dan is het uitgangspunt dat iedereen kan meedoen. Antidiscriminatiebeleid kan hier een zichtbaar onderdeel van zijn. Het is een middel om ervoor te zorgen dat iedereen mee kan doen en dat niemand wordt buitengesloten.

Sociale cohesie of integratie

Als je een samenleving nastreeft waarin mensen onderling met elkaar verbonden zijn, is het een voorwaarde dat mensen niet worden uitgesloten. Antidiscriminatiebeleid sluit daarom aan bij een visie van de gemeente, waarin zij zich als taak stelt om sociale cohesie te bevorderen.

VOORBEELD

Antidiscriminatiebeleid in Utrecht

"Utrecht is een stad waar ruimte is voor iedereen. Een stad waar alle mensen zich kunnen ontwikkelen en meebouwen aan een gezonde toekomst van henzelf en daarmee van de stad. Ieder persoon is uniek en moet als individu worden benaderd. Daarbij hebben we blijvend aandacht voor de bestrijding van uitsluiting en intolerantie. Gelijkwaardigheid betekent meer dan tolerantie en respect voor ieders levensstijl. Het gaat om het waarderen van verschillen tussen individuen en het optimaal benutten van individuele talenten, wensen en behoeften. Het resultaat moet een omgeving zijn waarin iedere Utrechter ongeacht etnische afkomst, religie, beperking, sekse, seksuele voorkeur, leeftijd en opleiding zich optimaal kan ontplooien, zonder gediscrimineerd te worden".

Lees hier meer over de antidiscriminatie aanpak van de gemeente Utrecht

TIP: Download via bovenstaande link de Utrechtse aanpak. "Wel verschillend, niet apart". Goed voorbeeld van een volledig uitgewerkt antidiscriminatie beleidsplan

STAP 3
VERKEN WAT ER LOKAAL SPEELT

Om de speerpunten van het lokale antidiscriminatiebeleid te kunnen bepalen is het van belang om te weten wat er speelt in de gemeente. Hoe kom je daar achter?

Spoor 1: Discriminatie aanpakken ▸

- Bekijk de meldingen die in de gemeente binnenkomen bij de ADV en de incidenten die de politie registreert. Je vindt de cijfers van alle gemeenten in de regio op de website Discriminatie.nl. Maar je kunt ervan uitgaan dat dit slechts een topje van de ijsberg is. De meeste ervaringen met discriminatie worden immers niet gemeld.
- Gebruik de landelijke gegevens over ervaren discriminatie in Nederland. De meest recente gegevens zijn die van het SCP uit 2014. Voor specifieke groepen als LHBT's zijn er actuelere gegevens beschikbaar). Je kunt de constateringen van dat onderzoek, de gemelde ervaringen en de groepen die aan bod komen vergelijken met de sociale samenstelling van de gemeente. Als die groepen ook in de gemeente wonen dan mag je ervan uitgaan dat zij ook risico lopen op soortgelijke ervaringen.
- Voer zelf aanvullend onderzoek uit in de eigen gemeente. Daar zijn verschillende instrumenten voor. Er zijn gemeenten die werken met een Omnibus-enquête, zoals bijvoorbeeld de gemeente Rotterdam dat doet. Je kunt gebruikmaken van de door I&O Research ontwikkelde quickscan zoals Discriminatie Meldpunt Groningen dat gedaan heeft. Je kunt ook (deels) gebruik maken van de door TNO Onderzoek en Advies en het SCP ontwikkelde "vragenlijst gelijke behandeling" (Bijlage B:

VOORBEELDEN

Discriminatie Meldpunt Groningen

Het Discriminatie Meldpunt Groningen publiceert regelmatig de resultaten van het discriminatieonderzoek in de stad Groningen onder de naam 'Discriminatieklimaat Groningen'. De vragen uit het onderzoek zijn opgesteld door I&O Research. Ze hebben betrekking op discriminatie-ervaringen, discriminatiegronden en discriminatie-uitingen. Maar ook op de locatie van de incidenten, de impact op de slachtoffers, de meldingen, de media en angstgevoelens. Lees hier de recente resultaten van het onderzoek

Vragenlijst discriminatie-ervaringen van het SCP

Het meest recente brede discriminatieonderzoek van het SCP (2014) is gebaseerd op een vragenlijst die vrijelijk te gebruiken is. Het is een zeer uitgebreide vragenlijst maar als gemeente hoef je niet de hele vragenlijst te gebruiken. Je zou een aantal vragen kunnen selecteren die passen bij de aard en de grootte van de gemeente. De gehele vragenlijst is via de website van het SCP te downloaden.

vragenlijst ervaren discriminatie) die voor de landelijke monitoring wordt gebruikt. Een voordeel daarvan is dat je gegevens dan kunt vergelijken met het landelijk beeld.

- Laat het onderwerp discriminatie regelmatig terugkomen op het driehoeksoverleg (overleg tussen Burgemeester, politie en Openbaar Ministerie) zodat er duidelijk gezamenlijk beeld is van wat er speelt.

Spoor 2: Verminderen gevolgen van discriminatie ▸

- Ga in gesprek met bewoners van de gemeente die (veel) hebben te maken met discriminatie. Denk aan lokale minderheids- of belangengroepen van bijvoorbeeld religieuze groepen, migranten- en vluchtelingengroepen en zelforganisaties van mensen met een handicap. Verken waar hun behoeften liggen. Welke ondersteuning hebben zij nodig in het omgaan met discriminatie?
- Verken met de GGD, wijkverpleegkundigen, sociaal werkers en andere professionals op het gebied van gezondheid en welzijn wat de rol van discriminatie is bij gezondheidsachterstanden. Welke prioriteiten liggen er lokaal? Welke groepen vallen op als het gaat om een slechte(re) gezondheid en discriminatie?
- Bekijk met het UWV en de cliëntenraad van het UWV of er specifieke groepen zijn die extra ondersteuning nodig hebben bij het zoeken naar werk. Welke groepen krijgen vaak te maken met afwijzing? Welke ondersteuning hebben zij nodig vanuit de gemeente?

Beide sporen:

- Ga met scholen, werkgevers, sportverenigingen, vrijetijdsverenigingen (bijvoorbeeld scouting), muziekverenigingen etcetera in gesprek over hoe je samen discriminatie zou kunnen aanpakken. Welke rol zien zij voor zichzelf? En welke rol hebben zij nu al? Hoe kunnen ze die versterken?

Lees hier meer over betrekken bewoners bij vorming beleid ▸

Goed om te weten:

- Discriminatie komt in heel Nederland voor. Als er geen meldingen binnen komen bij de gemeente, betekent dit niet dat er geen discriminatie is.
- Uit onderzoeken naar discriminatie komt naar voren dat discriminatie een wijdverbreid fenomeen is. Het is niet aannemelijk dat het in bepaalde regio's niet speelt of niet voorkomt.
- Sommige minderheidsgroepen die te maken krijgen met discriminatie zijn vrij onzichtbaar. Het gaat onder meer om:
  - Mensen met een beperking. Tussen mensen met een beperking zijn veel verschillen. Mensen in een rolstoel zijn vaak zichtbaarder, maar mensen die bijvoorbeeld een psychische beperking hebben, zijn dat veel minder. Hetzelfde geldt voor dove of slechtziende mensen of voor mensen met een licht verstandelijke beperking. Lees er hier meer over.

VOORBEELDEN

Werkgroep draagvlak en integratie Pekela

In de gemeente Pekela is naar aanleiding van de inrichting van een asielzoekerscentrum en een toegenomen huisvestingsopgave voor statushouders, een Werkgroep Draagvlak en Diversiteit ingesteld. In deze werkgroep organiseren verschillende maatschappelijke partners samen activiteiten die bevorderen dat asielzoekers en statushouders in de gemeente integreren en die het draagvlak onder de lokale bevolking vergroten. Antidiscriminatie-activiteiten maken hiervan deel uit. De werkgroep ontwikkelt een eigen activiteitenkalender die aansluit bij bestaande activiteiten in de gemeente.

Den Haag Inclusief, gemeentelijke betrokkenheid

De gemeente Den Haag heeft een netwerk gecreëerd waarin Haagse werkgevers samen met de gemeente werken aan een diverse en inclusieve arbeidsmarkt. Vanuit Den Haag Inclusief wordt ingezet op expertiseontwikkeling en kennisdeling. De gemeente faciliteert dit door bijvoorbeeld inspiratiesessies of diversiteitstrainingen te organiseren.

VOORBEELDEN

Burgerinitiatief 's Hertogenbosch: Netwerk Met Elkaar Bosschenaar

In 's Hertogenbosch is sinds 2016 een burgercollectief actief die regelmatig bijeenkomt. De ene keer bij een welzijnsorganisatie, de andere keer in een Moskee. Doel van het collectief is dat Bosschenaars met verschillende achtergronden bepaalde maatschappelijke thema's en gebeurtenissen met elkaar bespreken en visies uitwisselen. Kortom, dat zij in dialoog gaan met elkaar en zoeken naar wat hen bindt.

Adviesraad Antidiscriminatie Deventer waar veel lokale organisaties deel van uitmaken

In Deventer heeft de gemeente een Adviesraad antidiscriminatie ingericht waarbinnen verschillende lokale organisaties, onder ander de ADV, samen nadenken over de prioriteiten van het antidiscriminatiebeleid. Zo worden het beleid en de daaruit voortkomende activiteiten iedere keer bijgesteld. Dat heeft bijvoorbeeld geleid tot een focus op mensenrechten en gelijkwaardigheid, LHBT-thema's en nieuwkomers in de gemeente. In 2017 is er veel aandacht geweest voor discriminatie op de arbeidsmarkt.

- Lesbische vrouwen, homoseksuele mannen en biseksuelen (LHB's). Deze groep is voor de gemeente voor een groot deel onzichtbaar. In met name de kleinere gemeenten zijn ze niet georganiseerd, waardoor gemeenten vaak geen aanspreekpunt hebben. Ongeveer 1 op de 20 mensen kan worden beschouwd als LHB. Zie hier meer informatie over hoeveel LHB's er zijn.
- Transgenders zijn vaak nog onzichtbaarder dan LHB's. Soms leeft bij gemeenten zelfs het beeld dat er geen transgenders in de gemeente zijn. Als je uitgaat van de landelijke cijfers is zeker 1 op de 250 mensen transgender. Het is aannemelijk dat in iedere gemeente een aanzienlijke groep mensen woont die transgender is. Check deze en andere cijfers op deze infographic

STAP 4
APART BELEID ÉN AFSTEMMEN MET BESTAAND BELEID

Om een goed antidiscriminatiebeleid te formuleren bevelen we aan om in te zetten op zowel een apart beleid als een koppeling aan bestaand beleid.

Apart beleid
We bevelen aan om een apart antidiscriminatiebeleid te formuleren: bijvoorbeeld in de vorm van een actieplan.

Voordelen van apart beleid zijn:
- In plaats van de plannen te versnipperen over alle beleidsterreinen is het bij apart beleid gemakkelijker om het geheel aan plannen op het gebied van antidiscriminatie op elkaar af te stemmen en te koppelen aan een heldere visie, waarin deze plannen centraal zijn gebundeld.
- Het antidiscriminatiebeleid is duidelijker zichtbaar voor burgers. Het geeft burgers die gediscrimineerd worden meer vertrouwen in hun lokale overheid als zij merken dat het probleem wordt opgepakt.

Hoe groot of hoe klein?
Antidiscriminatiebeleid is deels wettelijk verplicht ► en deels vrijblijvend. Gemeenten hebben veel beleidsvrijheid op het gebied van antidiscriminatie. Voortvloeiend uit de lokale situatie kunnen gemeenten uiteenlopende accenten leggen in het beleid. Dit kan resulteren in een zeer intensieve aanpak of in een minimale variant waarin zij alleen voldoet aan de wettelijke verplichting. Afhankelijk van het politieke draagvlak en het ambitieniveau van de gemeente. Er zijn verschillende varianten mogelijk, maar we bevelen aan om in te zetten op een stevig antidiscriminatiebeleid.

Lees meer over kenmerken van stevig antidiscriminatiebeleid ►

VOORBEELD

Van specifiek naar breed beleid, gemeente Velsen
De gemeente Velsen heeft sinds 2012 gewerkt aan een specifieke en concrete lokale antidiscriminatieagenda. Die was gebaseerd op de Kadernota lokaal antidiscriminatiebeleid en bevatte een breed scala aan specifieke acties op negen beleidsterreinen. Vijf jaar later is de gemeente bezig met het opzetten van nieuw beleid dat breder en flexibeler vormgegeven wordt, waarbij niet de acties maar de uitgangspunten centraal staan en voor sturing zorgen. Het doel is de bewustwording bij de mensen te vergroten over wat discriminatie bij iemand doet.

Koppelen aan bestaand beleid
De gemeente heeft ongetwijfeld een beleid geformuleerd dat raakt aan antidiscriminatiebeleid. Denk aan de volgende beleidsterreinen:
- Wmo beleid of ander beleid gericht op het welzijn van burgers
- Diversiteitsbeleid

- Veiligheidsbeleid
- Integratiebeleid
- Inclusief beleid
- Emancipatiebeleid

Binnen bestaand beleid is het vaak makkelijker om middelen te realiseren dan voor losse projecten en initiatieven. Bovendien kun je het op deze manier structureel verankeren in het beleid. Zo is het mogelijk om continuïteit en duurzaamheid van aandacht en middelen voor antidiscriminatiebeleid te garanderen. Bijvoorbeeld:

Wmo beleid:
Dit beleid is vaak gericht op het principe van 'meedoen' van alle inwoners en de ondersteuning die daarvoor nodig is. Als je het bekijkt vanuit een antidiscriminatiebeleid, in het bijzonder spoor 2 waar bij je inzet op het verminderen van de gevolgen van discriminatie, zijn er veel aanknopingspunten voor de individuele ondersteuning van mensen, die vanwege hun achtergrond of een beperking worden buitengesloten van maatschappelijke participatie.

Diversiteitsbeleid:
Dit beleid kan gaan over het samenleven van verschillende groepen inwoners in de gemeente en het omgaan met verschillen daarin. Bij uitstek is dit een onderwerp waar antidiscriminatie ook in thuishoort. Als het gaat om diversiteitsbeleid binnen de eigen gemeentelijke organisatie, kan het bevorderen van diversiteit gepaard gaan met het voorkomen van discriminatie (spoor 1) evenals het verminderen van de gevolgen van discriminatie (spoor 2).

VOORBEELD

Aanpak Diversiteit & Inclusie Den Haag
De gemeente Den Haag heeft een apart beleidsplan voor diversiteitsbevordering in de eigen organisatie opgesteld, dat zich richt op de speerpunten 'inclusief leiderschap', een inclusieve werkcultuur en het stimuleren van werving, behoud en doorgroei van ondervertegenwoordigde groepen werknemers. Voor jongeren, vrouwen en bicultureel talent zijn streefcijfers voor de organisatie vastgesteld. Door zelf het goede voorbeeld te geven kan de gemeente ook makkelijker met het Haagse bedrijfsleven over diversiteit in gesprek gaan.

Veiligheidsbeleid:
Veiligheid op straat en in de woonomgeving is voor minderheidsgroepen, bijvoorbeeld LHBT's of statushouders, geen vanzelfsprekendheid. De politie moet hier alert op zijn en samenwerken met andere lokale partijen. Het kan van grote waarde zijn om vanuit het veiligheidsbeleid aandacht te besteden aan deze specifieke vormen van discriminatie. In het bijzonder bij spoor 1, het bestrijden van discriminatie, is het logisch om een koppeling te maken naar het veiligheidsbeleid van de gemeente.

Integratiebeleid:
Discriminatie belemmert de mogelijkheden van mensen om mee te doen en staat daarmee maatschappelijke integratie in de weg. Waar mensen binnen integratiebeleid vaak gestimuleerd worden om mee te doen, kan vanuit antidiscriminatiebeleid ingezet wor-

den op elkaar laten meedoen ofwel elkaar de ruimte geven om te participeren (spoor 1: voorkomen van discriminatie). Daarnaast kunnen de gevolgen van discriminatie, onder meer stress en spanning, belemmeren dat mensen goed kunnen meedoen. Ook aandacht voor spoor 2, het verminderen van de gevolgen van discriminatie, past dus goed bij integratiebeleid.

Inclusief beleid:
Inclusief beleid sluit nauw aan bij antidiscriminatiebeleid. Inclusief beleid is gericht op dat niemand mag worden buitengesloten. Dat betekent dat met name aandacht vanuit spoor 1, het voorkomen van discriminatie, aansluit bij inclusief beleid.

Emancipatiebeleid:
Lokaal emancipatiebeleid richt zich veelal op het wegnemen van bestaande belemmeringen voor minderheidsgroepen (bijvoorbeeld LHBT's) en het bevorderen van sociale acceptatie onder het publiek voor die minderheidsgroepen. In lokaal LHBT-emancipatiebeleid is in veel gemeenten dan ook zowel spoor 1 ► als spoor 2 ► terug te zien.

STAP 5
STEL DOELEN EN EEN PLAN VAST

In stap 2 is verkend welke thema's en zorgen er binnen de gemeente leven. Samen met de ADV en andere uitvoeringsorganisaties van het beleid kunnen nu de doelen, speerpunten en prioriteiten worden vastgesteld.

Organisatievormen
Er zijn verschillende organisatievormen mogelijk:
- Je richt een stuurgroep of klankbordgroep op en brengt hierin betrokken partijen samen.
- Je vervult als gemeente zelf zowel de coördinerende als de uitvoerende rol.

Om hier invulling aan te geven moeten wel voldoende uren vrij gemaakt worden voor een verantwoordelijk beleidsmedewerker.
- Je vraagt een belangrijke uitvoerder in de gemeente of regio om als coördinerende partij op te treden.

Bij elk van deze organisatievormen is het van belang dat binnen de interne organisatie van de gemeente voldoende aandacht is voor het antidiscriminatiebeleid. Zodat bij nieuw beleid, gemeentelijke aanbestedingen en monitoring aandacht voor antidiscriminatiemaatregelen op de agenda blijft.

Formuleer zowel doelen op spoor 1 ► (aanpak discriminatie: bestrijden en voorkomen) als op spoor 2 ► (verminderen van de gevolgen van discriminatie) als voor de gemeente als organisatie.

Tips bij formuleren doelen spoor 1

- Als je kiest voor de aanpak van discriminatie dan is het belangrijk om de sociale norm ► te verstevigen in de gemeente (bijvoorbeeld 'discriminatie is niet oké'). Of wil je stereotyperingen ► tegengaan? Moeten de vooroordelen ► ten aanzien van een bepaalde groep verminderd worden? Of gaat het om een mentaliteits- en gedragsverandering binnen een bepaalde organisatie?
- Als je inzet op het voorkomen van discriminatie, voorkom dan dat er vage termen worden genoteerd of dat het proces het einddoel wordt zoals 'we willen discriminatie bespreekbaar maken'. Het 'bespreekbaar maken' is immers al een omschrijving van de aanpak. In dit stappenplan staat beschreven waar je op kunt letten bij het bestrijden van discriminatie. Heb je al een voorkeur voor een bepaalde aanpak? Lees dan meer over de do's and don't's op www.kis.nl

Tips bij formuleren doelen spoor 2

- Maak een duidelijke keuze in de gevolgen die je wilt verminderen. Gaat het specifiek om de verminderde kansen op de arbeidsmarkt? Of juist om de schade die discriminatie veroorzaakt aan de gezondheid? Of kies je voor het verminderen van meerdere gevolgen?
- Maak duidelijk welke doelgroep je kiest en zorg dat je aansluit bij die doelgroep. Het verminderen van de gevolgen van discriminatie voor bijvoorbeeld oudere mensen die als gastarbeider naar Nederland zijn gekomen, ziet er anders uit dan voor bijvoorbeeld lesbische meiden die in Nederland zijn geboren.

VOORBEELDEN

Strafbaarheid seksuele straatintimidatie

Voorbeeld Plan van Aanpak gemeente Rotterdam om seksuele straatintimidatie tegen te gaan. Het plan van aanpak biedt praktische tips om met seksuele straatintimidatie om te gaan. Onder andere door een handelingsperspectief voor slachtoffers en omstanders.
www.persberichtenrotterdam.nl

Voorbeeld: SEBO keurmerk – gemeente Zoetermeer

In Zoetermeer kunnen alle lokale bedrijven (ook zzp'ers) zich aanmelden voor het SEBO keurmerk. SEBO staat voor: sociaal economisch betrokken ondernemen. Het betekent onder andere dat je je inzet voor 'het behouden en stimuleren van werkgelegenheid voor kwetsbare groepen'.
www.zoetermeer.nl/ondernemers

Tips bij formuleren doelen voor de gemeentelijke organisatie

- Bedenk dat je als gemeente een sociale norm kan stellen. De gemeente heeft veel contact met burgers en kan uitdragen dat discriminatie en uitsluiting niet normaal zijn. Op plekken in gemeentelijke overheidsgebouwen waar veel burgers komen (bijvoorbeeld de burgerlijke stand, afdeling burgerzaken) kun je borden ophangen met de tekst van artikel 1 van de Grondwet. Lees hier meer over sociale norm ►

HOE, WAT EN WAAROM ►

STAPPENPLAN ▼

STAP 1 Samenwerking met ADV ►

STAP 2 Bepalen visie en draagvlak creëren ►

STAP 3 Verken wat er lokaal speelt ►

STAP 4 Apart beleid én afstemmen met bestaand beleid ►

STAP 5 Stel doelen en een plan vast ►

STAP 6 Uitvoering van de vastgestelde activiteiten ►

STAP 7 Monitor, evalueer en borg ►

TOELICHTINGEN STAPPENPLAN ►

VEELGESTELDE VRAGEN ►

BIJLAGEN ►

MEER LEZEN EN WETEN ►

VOORBEELDEN

LHBT-jongerennetwerk Zeeland

Een groep Zeeuwse LHBT-jongeren heeft het initiatief genomen een eigen netwerk op te richten. Zij organiseren diverse activiteiten zoals café-avonden en weekenden die zijn gericht op onderling contact en steun. Samen delen zij hun gevoelens en steunen zij elkaar. De jongeren worden ondersteund door diverse Zeeuwse gemeenten.
www.lhbtnetwerkzeeland.nl

Empowerment van vrouwen in Groesbeek

De gemeente Berg en Dal financiert een project gericht op de empowerment van vrouwen. De bedoeling van dit project is dat de deelneemsters meer grip op zichzelf en meer vertrouwen in hun capaciteiten krijgen.
groesbeek.gemeentenieuwsonline.nl

- De gemeente kan ook het Charter Diversiteit ondertekenen en aan de hand hiervan doelen formuleren. Het Charter Diversiteit is een intentieverklaring en richt zich op werkgevers in de publieke én de private sector. Dus ook voor gemeenten is dit aantrekkelijk. Door het ondertekenen ervan verklaart een werkgever zich actief te willen inzetten voor meer diversiteit en inclusie op de werkvloer. De ondertekenaar belooft zich minimaal op één concreet doel te richten. Welke maatregelen dat met zich meebrengt bepaalt de werkgever zelf. Het Charter Diversiteit stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Het Charter biedt allerlei praktische aanbevelingen voor een divers personeelsbestand. Het gaat zowel om instroom, behoud en doorstroming van werknemers.
- Via het Charter Diversiteit krijgen ondertekenaars toegang tot een eigen marktplaats voor diversiteitsbeleid. Hier wordt kennis aangeboden over diversiteitsbeleid en de toepassing ervan. Tevens biedt het contacten met andere bedrijven, kennisinstituten en maatschappelijke organisaties actief op het gebied van diversiteit en inclusie. Meer informatie op diversiteitinbedrijf.nl

Uitwerken in een actieplan

Wanneer je - al of niet met lokale partners - de doelen hebt geformuleerd kun je dit uitwerken in een actieplan. Neem hiervoor de volgende stappen:

- Bekijk en vergelijk voorbeelden van andere gemeenten.
- Bekijk en vergelijk voorbeelden van activiteiten en interventies van andere gemeenten of landelijke aanbieders
- Lees hier de voorbeelden van activiteiten en interventies ▸
- Stem dit alles af met de groepen en organisaties die je in stap 2 hebt geraadpleegd en wilt betrekken bij de uitvoering.

Speerpunten leg je vast in een gezamenlijk lokaal actieplan dat wordt voorgelegd aan het college en of de gemeenteraad.

Effectiviteit

Hoe weet je of beleid effectief is? En wat zegt de wetenschap ons over effectief discriminatie bestrijden?

Lees hier meer over effectiviteit ▸

STAP 6
UITVOERING VAN DE VASTGESTELDE ACTIVITEITEN

Veel gemeenten besteden de uitvoering van het actieplan (deels) uit aan de ADV of aan lokale partijen. Maar er zijn ook gemeenten die zelf voor de uitvoering zorgen. Als gemeente kun je organisaties financieel of professioneel ondersteunen. Maar ook zijn er andere vormen van samenwerking mogelijk. Uit ervaring blijkt dat als je als gemeente ook een krachtige rol kunt spelen bij het samenbrengen en verbinden van lokale belangenorganisaties. Gemeenten stellen steeds vaker belangenorganisaties gezamenlijk verantwoordelijk voor de uitvoering. Dit doe je bijvoorbeeld door de verschillende organisaties uitsluitend collectief te helpen met financiële middelen. Op deze manier kan meer gezamenlijk gerealiseerd worden.

In stap 5 zijn de doelen vastgesteld en daarbij de lokale organisaties betrokken die je ook een rol wilt laten spelen in de uitvoering. Als duidelijk is hoe het antidiscriminatiebeleid is ingericht, afspraken met de uitvoeringsorganisatie(s) zijn vastgelegd, de doelstellingen van het beleid zijn bepaald dan kan er worden nagedacht over concrete activiteiten. Activiteiten gericht op preventie? Activiteiten rond strafrechtelijke aanpak? Activiteiten rond de aanpak van de gevolgen? Activiteiten rond versterken van de weerbaarheid van kwetsbare groepen? Activiteiten die gericht zijn op het verbeteren van de beleidsuitvoering? Activiteiten om de meldingsbereidheid van discriminatie te verhogen? Of activiteiten om de eigen gemeentelijke organisatie ’diversiteitsproof’ te maken? Er zijn talrijke voorbeelden van ondersteuningsmogelijkheden en concrete activiteiten die je kunt (laten) inzetten en (laten) uitvoeren.

Voorbeelden van activiteiten en interventies ▸

VOORBEELDEN

Nieuwsgierig naar wat andere gemeenten en regio's doen?

Vrijwel elk ADV biedt voorlichting en training voor lokale overheden op het terrein van discriminatiebestrijding. Op de website discriminatie.nl kun je de contactgegevens van de ADV's in iedere regio vinden en kun je ideeën opdoen voor de eigen regio. www.discriminatie.nl

De monitor discriminatie in Drenthe, Fryslân en Groningen

Drie provincies bundelen samen hun krachten in het monitoren van hun antidiscriminatiebeleid. In 2016 brachten zij de Monitor discriminatie 2016 Noord Nederland uit. De monitor geeft een beeld van de meldingen van ongelijke behandeling die in 2016 zijn binnengekomen bij het Discriminatie Meldpunt Drenthe, het Discriminatie Meldpunt Tûmba en het Meldpunt Discriminatie Groningen en bij de Politie-eenheid Noord-Nederland.

Daarnaast geeft de monitor ook een beschrijving van de werkzaamheden van de anti-discriminatievoorzieningen met veel expertise en aandacht voor de bewustwording van discriminatie in de gemeente.

STAP 7
MONITOR, EVALUEER EN BORG

Monitoren en evalueren is essentieel. Niet alleen om in beeld te houden of de in stap 2 in kaart gebrachte problematiek zich nog voordoet, maar ook om te zien of uitgezet beleid werkt. Daarnaast is evalueren essentieel bij het verantwoorden van de besteding van publieke gelden.

Monitoren

Bij stap 2 is al aandacht besteed aan de landelijke rapportage van het SCP. Maar ook als gemeente heb je mogelijkheden om te monitoren wat er speelt. Als gemeente kun je via de GGD Gezondheidsmonitor vragen of inwoners zich wel eens gediscrimineerd voelen op grond van geloof, huidskleur, leeftijd, geslacht, seksuele voorkeur, handicap of chronische ziekte. Voor de Jeugdmonitor is een vraag opgesteld die gemeenten in hun lokale peiling kunnen gebruiken om de houding van jongeren ten opzichte van lesbisch, homoseksueel en biseksueel gedrag in kaart te brengen.

Als je vragen toevoegt, volg dan zoveel mogelijk de vragen zoals deze zijn opgesteld door het SCP, want dat maakt vergelijken met andere gemeenten mogelijk. (Vragenlijst gelijke behandeling / ervaren discriminatie van het SCP). Je kunt als gemeente natuurlijk ook dezelfde instrumenten gebruiken zoals de omnibusenquête (antidiscriminatie-scan) om te achterhalen of de eerder in kaart gebrachte problematiek nog speelt.

Er zijn gemeenten die via een burgerpanel periodiek hun bewoners vragen naar hun mening over lokale maatschappelijke kwesties. Het

lokaal antidiscriminatiebeleid, doelstellingen, uitgezette maatregelen etcetera zouden hier goed aan de orde kunnen komen. Je dient daarbij wel te zorgen dat de samenstelling van het burgerpanel een afspiegeling van de gemeente vormt (let op leeftijd, geslacht, migratieachtergrond). Vaak is dit namelijk niet het geval, waardoor er een vertekend beeld kan ontstaan.

Het beleid en de uitgezette maatregelen kunnen ook worden gemonitord en geëvalueerd door regelmatig voortgangssessies te houden met de lokale samenwerkingspartners, uitvoeringspartners en vertegenwoordigers van de betrokken groepen. Uiteraard kan ook een onafhankelijk bureau worden ingeschakeld om te voorkomen dat de slager zijn eigen vlees keurt.

Evalueren uitgezette maatregelen

Antidiscriminatiebeleid kan op verschillende manieren geëvalueerd worden. Belangrijk is om van te voren te bepalen, wat je wilt evalueren en hoe je dat wilt doen.

Proces of inhoud

Evalueren kun je grofweg doen op *proces* en op *resultaat*. Op proces evalueren betekent dat je kijkt hoe de uitvoering van het beleid is gelopen. Is alles uitgevoerd zoals gepland? Hoe verliep de samenwerking? Een procesevaluatie gaat ook over de waardering van de betrokken uitvoerders en doelgroepen. Hoe hebben zij het beleid ervaren? Wat vonden zij er goed aan en wat minder goed?

Evalueren op resultaat (of inhoud) betekent dat je nagaat of het beleid de doelen heeft bereikt die zijn gesteld. Deze vraag is lastiger, want hoe meet je dat? Een bekende manier om te evalueren is door enquêtes of vragenlijsten af te nemen onder de doelgroep. Beleid gericht op de vermindering van de gevolgen van discriminatie (spoor 2 ►) is op die manier te evalueren. Je vraagt bijvoorbeeld deelnemers aan een empowermentcursus om achteraf een enquête in te vullen en vraagt naar wat zij hebben geleerd, welke inzichten zij hebben opgedaan of zij hun nieuwe vaardigheden toepassen in de praktijk, etcetera. Op deze wijze kun je helder krijgen of de doelgroep zelf vindt dat ze nuttige kennis en vaardigheden heeft opgedaan om beter om te gaan met de gevolgen van discriminatie.

Beleid dat gericht is op het voorkomen of bestrijden van discriminatie (spoor 1 ►) is lastiger op die manier te evalueren. Als bijvoorbeeld een schoolklas een theaterstuk heeft bekeken dat is gericht op het verminderen van hun vooroordelen, dan kun je vragen aan de leerlingen of zij hierdoor minder vooroordelen hebben gekregen. Maar mensen kunnen hun eigen vooroordelen moeilijk inschatten, omdat een deel impliciet is (zie uitleg over vooroordelen ►). We bevelen daarom aan om bij dit type evaluatie wetenschappelijke onderzoekers te betrekken. Er bestaan namelijk verschillende valide vragenlijsten en andere meetinstrumenten om vooroordelen vooraf en achteraf te meten. Als er ook nog een vergelijking wordt gemaakt met een groep leerlingen die het theaterstuk niet heeft gezien (controlegroep), kun je een beeld krijgen van het effect van de voorstelling. Lees hier meer over evalueren van gemeentelijk beleid.

Werken met outcome-indicatoren

Steeds meer gemeenten stellen van te voren (outcome-)criteria vast. Outcome gaat over de effecten van zorg en ondersteuning. Wat moet de zorg en ondersteuning teweegbrengen? Dit kan gaan om effecten op individueel niveau, maar ook om effecten

op maatschappelijk niveau, bijvoorbeeld grotere empowerment van een doelgroep in een wijk of een gemeente als geheel. Lees hier meer over outcome indicatoren.

Kwalitatief evalueren
Steeds vaker worden beleid of interventies kwalitatief geëvalueerd. Dat betekent bijvoorbeeld dat er interviews of groepsgesprekken worden gehouden met de mensen op wie het beleid gericht is. Vragen gaan bijvoorbeeld over hoe tevreden zij zijn en wat het beleid hen heeft opgeleverd. Een van de voordelen van kwalitatief onderzoek is dat het een beeld geeft van hoe mensen beleid of interventies ervaren en dat het veel ruimte geeft aan respondenten om hun eigen visie te delen.
Lees hier meer over kwalitatief evalueren:

Borgen

Als de vorige stappen goed zijn uitgevoerd is het beleid idealiter goed geborgd. Echter het voeren van antidiscriminatiebeleid is nooit af. Wat hebben de diverse evaluaties opgeleverd? Vraagt dit om aanpassing van beleid? Heeft de gemeente voldoende kennis en capaciteit om structureel en duurzaam antidiscriminatiebeleid te voeren?

Voor duurzame borging is draagvlak bij het college van burgemeester en wethouders en de gemeenteraad heel belangrijk (zie stap 1). Worden de gemeenteraadsleden en de verantwoordelijke ambtenaren goed geïnformeerd? Kun je als gemeente goed volgen hoe de uitvoering van het beleid verloopt? Hoe verloopt de samenwerking met de lokale uitvoeringspartners?

Via beleid
Als het goed is, is in stap 3 en 4 geregeld dat aandacht voor antidiscriminatiebeleid niet alleen geborgd is door apart beleid, maar is verbonden met ander beleid zoals het Wmo-beleid en veiligheidsbeleid. Controleer of dit ook blijvend gebeurt. Staan antidiscriminatiebeleid en maatregelen die daaraan verbonden zijn structureel op de agenda van de diverse beleids- en werkoverleggen? Of staat het alleen op de agenda als er sprake is van een incident? Als gemeente kun je er zorg voor dragen dat aandacht voor antidiscriminatie of gelijke behandeling voor alle inwoners een terugkerend thema is op de agenda.

TOELICHTINGEN OP HET STAPPENPLAN

MENSENRECHTEN ALS UITGANGSPUNT

Aan het antidiscriminatiebeleid van de gemeente kunnen verschillende visies ten grondslag liggen. Een voorbeeld van een beleidsvisie is het *Actieplan Mensenrechten voor Lokale en Regionale Overheden.* Het respecteren van de universele rechten van de mens is hier de basis voor gemeentelijk antidiscriminatiebeleid.

Het doel van het actieplan is om concrete handvatten te bieden aan gemeenten. In dit kader is er een expertgroep mensenrechten opgericht en volgt nog de publicatie van een aantal handleidingen over mensenrechten.

Een eerste handleiding gaat over het recht op non-discriminatie. Deze handleiding biedt goede voorbeelden en concrete tips voor de ontwikkeling van beleid dat discriminatie tegengaat. De handleiding gaat in op drie categorieën van groepen die regelmatig met discriminatie te maken hebben in Europa: vluchtelingen, asielzoekers en migranten, LHBT-personen, en de Roma en nomadische volkeren.

Trekker van het actieplan, burgemeester Bergmann, benadrukt dat lokale en regionale overheden op een dagelijkse basis te maken hebben met situaties die betrekking hebben op mensenrechten. Het is dus vooral belangrijk om kennis en ervaringen te delen.

Mocht je als gemeente een interessant voorbeeld hebben over non-discriminatie dan kun je dit delen via het standaardformulier dat kan worden gestuurd naar de Vereniging van Nederlandse Gemeenten (Delegation.congress@vng.nl)

"Het is onmogelijk om stabiliteit en sociale cohesie te bevorderen als de fundamentele rechten van inwoners niet gerespecteerd worden". [..] "Mensenrechten zijn het fundament van lokale democratie'

Harald Bergmann, burgemeester van Middelburg, tijdens de 32e zitting van het Congres van Lokale en Regionale Overheden

BETREKKEN BEWONERS BIJ VORMING BELEID

Met wie ga je in gesprek?
Bij de vorming van het beleid bevelen we aan om in gesprek te gaan met bewoners. Je kunt dan denken aan de volgende groepen:

(1) Burgers die veel risico lopen op discriminatie

Wat vraag je hen?
- Waar en wanneer ervaren mensen discriminatie?
- Wat zou prioriteit moeten zijn in de aanpak van discriminatie?
- Aan welke activiteit/actie hebben burgers behoefte als het gaat om het aanpakken van discriminatie (bestrijden en voorkomen: spoor 1 ►)? En wat is hun behoefte als het gaat om het verminderen van discriminatie (spoor 2 ►)? Welke rol zien burgers voor zichzelf hierin? Welke actoren (bedrijven, lokale media, maatschappelijke organisaties) zouden ook een rol kunnen hebben?

Tip:
Focus het gesprek niet op de vraag óf discriminatie voorkomt, maar bespreek welke vormen van discriminatie de meeste aandacht verdienen in de gemeente. Zijn er bepaalde groepen die achtergesteld worden? Is er sprake van onderhuidse conflicten tussen groepen inwoners van de gemeente?

Waar vind je hen?
- Jongerenorganisaties
- Religieuze gemeenschappen (kerkgenootschappen, synagoge, moskee etcetera)
- Zelforganisaties, bijvoorbeeld van migranten, van mensen met een beperking, van LHBT's
- Sociale ondernemers
- Bedrijfsleven
- Organisaties uit de kunst en cultuursector
- Lokale media
- Bij bestaande adviesorganen van de gemeente zoals een WMO-platform, een WMO-adviesraad of een jongerenraad.

VOORBEELD

Werkgroep Diversiteit Deventer
In de gemeente Deventer geeft de Werkgroep Diversiteit gevraagd en ongevraagd advies aan de gemeente of voert zelf projecten uit.

Hoe betrek je hen erbij?

- Aansluiten bij bijeenkomsten die al georganiseerd worden door (zelf)organisaties.
- Als gemeente bijeenkomsten of een reeks 'kennisuitwisselingsdagen' organiseren, waarbij iedere keer een afgebakende gewenste situatie centraal staat.

(2) Professionals op het gebied van antidiscriminatie zoals de medewerkers van de ADV of interventie-ontwikkelaars op het terrein van antidiscriminatie

Wat vraag je hen?

- Aan welke problemen werken de professionals?
- Hoe verloopt dat en waar lopen ze tegenaan?
- Waar en wanneer signaleren zij discriminatie?
- Waar hebben zij (nog) geen zicht op?
- Wat heeft prioriteit als het gaat om het aanpakken van discriminatie (spoor 1 ▸) En wat heeft prioriteit in het verminderen van de gevolgen van discriminatie (spoor 2 ▸)?

Waar vindt je hen?

- Antidiscriminatie bureaus
- Politie
- Scholen
- Welzijns- of Wmo-organisaties zoals sociale wijkteams, maatschappelijk werk, jeugd- en jongerenwerk, buurtwerk etcetera.
- Sociaal ondernemers op het thema diversiteit of antidiscriminatie

Sceptisch?
Het is mogelijk dat sommige partijen aanvankelijk sceptisch staan tegenover discriminatie bestrijden. Ze vinden dat het probleem 'te klein' is bijvoorbeeld. Of dat het geen prioriteit is. Of ze denken dat het aan de mensen zelf ligt als ze gediscrimineerd worden. In dat geval bevelen we aan om mensen van belangenorganisaties uit te nodigen, die goed voor het voetlicht kunnen brengen wat zij en hun achterban ervaren aan discriminatie en welke nadelige gevolgen dit heeft en het gesprek te faciliteren met de partijen die (nog) sceptisch zijn. Hierbij kun je ook de hulp inschakelen van landelijke ondersteuningsorganisaties ▸

Tips voor samenwerking

- Betrek burgers en professionals direct bij het begin en de rest van het gehele traject om samen tot co-creatie te komen.
- Zet een speciaal platform op rondom het thema antidiscriminatie waarin professionals en inwoners met elkaar bepalen welke discriminatieonderwerpen prioriteit moeten krijgen en welke acties ondernomen moeten worden.
- Kies een focus op een bepaald terrein of een bepaalde sector. Als een gemeente constateert dat een bepaald probleem, bijvoorbeeld arbeidsmarktdiscriminatie, extra aandacht vraagt, is het wenselijk om specifieke projecten te ontwikkelen die de aanpak van dat probleem versterken.

  - De laatste jaren zijn bijvoorbeeld verschillende platforms tegen arbeidsmarktdiscriminatie opgericht, waarin het bedrijfsleven het voortouw neemt om discriminatie te bestrijden.
  - Er zijn verschillende veiligheidsallianties tegen discriminatie in de buurt waarin de veiligheidspartners met lokale belangenorganisaties samenwerken om de ketenaanpak te verbeteren. Een voorbeeld ▸ is de Gay Straight Alliance 'Natuurlijk samen'.
- Betrek burgers en professionals bij externe communicatie wat betreft de aanpak van antidiscriminatie en bespreek of de juiste woorden en afbeeldingen zijn gebruikt, of de toon van de boodschap goed is en of de boodschap zal aankomen bij de doelgroep.
- Om te voorkomen dat partijen die meedenken in dit proces zullen afhaken kan het verstandig zijn om hier een vergoeding voor te geven. Dat geeft ook aan dat de gemeente het waardeert dat zij meedenken.

KENMERKEN VAN STEVIG ANTIDISCRIMINATIEBELEID

Veel gemeenten willen graag stevig inzetten op de aanpak van discriminatie. Discriminatie heeft namelijk allerlei ongewenste gevolgen zoals hogere werkeloosheid onder bepaalde bevolkingsgroepen, meer gezondheidsproblemen onder mensen die vaak worden gediscrimineerd of daar bang voor zijn. En discriminatie is schadelijk voor de sociale cohesie. Maar hoe weet je nu of het antidiscriminatiebeleid dat de gemeente voert voldoende is? Daarom staan hieronder de kenmerken op een rij van een stevig lokaal antidiscriminatiebeleid. Gemeenten kunnen aan de hand hiervan hun eigen beleid nalopen en bekijken waar verbetering nodig is.

Algemeen

Stevig antidiscriminatiebeleid houdt in dat een gemeente een beleidskader opstelt van waaruit het beleid door de jaren heen wordt aangestuurd. De gemeente kan ervoor kiezen om een kader specifiek op discriminatie te richten of kan kiezen voor een breder kader, bijvoorbeeld mensenrechten op lokaal niveau. Uitgangspunt is dat het beleidskader een visie presenteert van waaruit discriminatie wordt bestreden en gelijke behandeling wordt bevorderd.

Wat te doen als er geen draagvlak is voor lokaal antidiscriminatiebeleid? Zie het antwoord bij de veelgestelde vragen ▸

Kenmerken stevig beleid

- Het werken aan doelstellingen op de langere termijn: binnen deze kaders laat de gemeente specifieke interventies en projecten uitvoeren of onderneemt als gemeente zelf actie. Het kader richt zich op diverse maatschappelijke terreinen, discriminatiegronden en doelgroepen en wordt geïmplementeerd door een brede groep samenwerkingspartners. Kortom, stevig beleid is geen ad hoc of incident-gedreven beleid.
- Combinatie van verschillende typen activiteiten en interventies: onderzoek, preventie, repressie.
- Het aansluiten van verschillende typen activiteiten en interventies: eerst wordt onderzocht wat de lokale problematiek is. Dan worden interventies ingezet en ontwikkeld, die de problemen kunnen voorkomen. En waar nodig wordt gehandhaafd.
- Een apart beleid maar mét verbinding aan aanpalend beleid. Bijvoorbeeld aan (LHBT-) emancipatiebeleid, diversiteitsbeleid, integratiebeleid, Wmo beleid of participatiebeleid. De verantwoordelijke wethouders en de burgemeester werken samen aan de bevordering van gelijke behandeling en stralen dat ook uit in hun publieke optredens.
- Burgers en professionals zijn actief betrokken bij de vormgeving van het beleid via het lokale antidiscriminatie-platform, bijvoorbeeld via een adviesraad (zie Betrekken bewoners ▸)
- Interventies zijn breed. Dus zowel op voorkomen en bestrijden (spoor 1 ▸) als op het verminderen van de gevolgen van discriminatie (spoor 2 ▸) Gericht op zowel slachtoffers als 'daders', op zowel minderheidsgroepen als op de meerderheid. Voor voorbeelden zie Voorbeelden van activiteiten en interventies ▸
- Interventies worden getoetst op effectiviteit ▸ en er wordt gestimuleerd dat deze interventies met kennis over wat werkt en wat niet werkt, worden ontwikkeld.
- Een onafhankelijk ADV voert de wettelijke taken ▸ van klachtbehandeling en registratie uit. Daarnaast maakt men gebruik van de bredere expertise van de ADV ten aanzien van voorlichtingen over discriminatie op basis- en middelbare scholen, lokale campagnes of voor de organisatie van lokale bijeenkomsten voor beleidsmakers, professionals of inwoners.
- Er worden beleid of acties uitgevoerd die gericht zijn op het inclusief maken van de eigen gemeentelijke organisatie. Dat gaat zowel om het eigen personeel, als om de communicatie met burgers, de toegankelijkheid van websites en gebouwen en een diverse uitstraling.
- Als het nodig is wordt onderzoek gedaan naar specifieke problemen of om aanvullend beleid te maken.
- Effecten van het beleid worden gemonitord aan de hand van maatschappelijke indicatoren, bijvoorbeeld door middel van lokale enquêtes en kwalitatief onderzoek. Het beleid wordt periodiek in de Raad besproken en aangescherpt.

VOORBEELD

Een ADV die méér doet dan alleen de wettelijk verplichte taken.

Stichting IDB (Inclusie en Discriminatiebestrijding) verzorgt de verplichte Wga taken voor de regio Hollands Midden en Haaglanden (onder andere de gemeenten als Alphen aan den Rijn, Bodegraven, Delft, Hillegom, Gouda, Katwijk, Lisse en Leiden). Maar stichting IDB doet ook méér: zij geeft advies, verzorgt trainingen voor beleidsmedewerkers, professionals, vrijwilligers en bedrijven, ondersteunt burgerinitiatieven gericht op antidiscriminatie etcetera. stichtingidb.nl/

VOORBEELDEN VAN ACTIVITEITEN EN INTERVENTIES

Als het doel helder is en de samenwerking met partners goed verloopt dan kun je nadenken over concrete activiteiten. Hieronder noemen we een aantal activiteiten met voorbeelden van interventies die landelijk ingezet kunnen worden. De meeste voorbeelden zijn (nog) niet getoetst op effectiviteit, maar kunnen wel inspiratie bieden voor activiteiten in de eigen regio. Het overzicht is niet volledig, maar biedt een startpunt voor verdere oriëntatie.

Lees hier meer info over effectiviteit van interventies ▸

Activiteiten gericht op discriminatie aanpakken – strafrechtelijke aanpak (spoor 1 a ▸)

Verbetering uitvoering van strafrechtelijke aanpak

Voorbeelden:

- ***Programma's voor de politie van de Anne Frank Stichting***
  De Anne Frank Stichting biedt verschillende educatieve programma's voor de politie om een actieve houding te bevorderen met betrekking tot gelijke behandeling en het verminderen van discriminatie. www.annefrank.org

- ***Stappenplan***
  RADAR heeft in samenwerking met het Openbaar Ministerie in Dordrecht een stappenplan opgesteld dat het op een juiste manier behandelen van discriminatiezaken moet bevorderen. In de Aanwijzing Discriminatiezaken van het Ministerie van Justitie en Veiligheid staat omschreven hoe te handelen in deze zaken. Hiervan is voor deze politieregio een uittreksel gemaakt in de vorm van dit stappenplan. www.radar.nl

Lokale samenwerking discriminatiebestrijding versterken

Voorbeeld:

- ***Alliantie Natuurlijk Samen***
  'Natuurlijk Samen' is een Gay Straight Alliance, een samenwerkingsverband om de veiligheid van lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen, transgenders en mensen met een intersekseconditie (LHBTI's) te verbeteren. 'Natuurlijk Samen' legt verbindingen, informeert en faciliteert. 'Natuurlijk Samen' neemt het werk van anderen niet over, maar zorgt ervoor dat het werk goed uitgevoerd kan worden en er verantwoordelijkheid wordt genomen. Zo verzamelt 'Natuurlijk Samen' positieve en negatieve ervaringen van LHBTI's rond veiligheid en trekt daar lessen uit voor preventie en aanpak. Natuurlijk Samen is een samenwerkingsverband, dat wordt gevormd door het Anti Discriminatie Bureau RADAR, Art.1 - Kenniscentrum Discriminatie Nederland, COC Nederland, het Landelijk Samenwerkingsverband Actieve bewoners (LSA), Movisie en de Nationale Politie.

Aanpak van specifieke vorm van discriminatie versterken

Voorbeeld:

- ***Aanpak horecadiscriminatie***
  Gemeenten kunnen bestuursrechtelijke maatregelen inzetten tegen horecadiscriminatie wanneer hier signalen van zijn. Welke maatregelen dit zijn en hoe deze uit te voeren staat beschreven in deel 2 van de handreiking 'Aanpak horecadiscriminatie door gemeenten'.

- ***Roze in Blauw (politie)***
  Politiemensen van Roze in Blauw (RiB) bieden een luisterend oor, verwijzen door, bemiddelen en ondersteunen mensen die melding of aangifte willen doen van LHBT-gerelateerde incidenten. Ook mensen die vermoeden dat iemand in hun omgeving bedreigd of lastiggevallen wordt, omdat zij of hij lesbisch, homoseksueel, biseksueel of transgender is, kunnen contact opnemen met RiB NL. www.politie.nl

Activiteiten gericht op discriminatie aanpakken – preventie (spoor 1 b ▸)

Voorlichtingen, trainingen en workshops aan professionals met als doel discriminatie eerder bij zichzelf en anderen te onderkennen.
Voorbeelden:

- ***Trainingen en workshops van de Anne Frank Stichting***
  De Anne Frank Stichting biedt diverse trainingen en workshops aan specifiek voor overheidsmedewerkers. De Anne Frank stichting zet zich in om antisemitisme te bestrijden maar ook discriminatie van andere (minderheids)groepen zoals moslimdiscriminatie. Eén maal per jaar is er een Expertmeeting Discriminatie voor (lokale) overheden. De Anne Frank Stichting biedt ook een communicatietraining aan voor communicatiemedewerkers van (lokale) overheden: 'Hoe kan ik het beste reageren op discriminerende uitlatingen?' Het aanbod kan jaarlijks wisselen. De trainingen en workshops van de Anne Frank Stichting zijn landelijk beschikbaar. www.annefrank.org

- ***Training 'Selecteren zonder vooroordelen' van het College van de Rechten van de Mens***
  De training is in eerste instantie bedoeld voor HR medewerkers. 'Hoe kun je sollicitanten zonder vooroordelen beoordelen in het wervings- en selectieproces?' De training biedt kennis en handelingsperspectieven. De training is landelijk beschikbaar. mensenrechten.nl/selecteren/

- ***Workshop Blue eyes, brown eyes***
  De training is gebaseerd op een experiment, dat vijftig jaar geleden voor het eerst is uitgevoerd, waarin een groep mensen met donkere ogen gescheiden wordt van een groep mensen met lichte ogen. Idee erachter is dat mensen zelf ervaren hoe het is om als inferieur beschouwd te worden. De training is landelijk beschikbaar en gericht op het verminderen van racisme maar ook andere vormen van discriminatie.
  www.seyda.nl

Campagnes om bewustwording te creëren onder de bevolking
Voorbeelden:

- ***'Zet een streep door discriminatie' van de landelijke overheid***
  De website Zeteenstreepdoordiscriminatie.nl is door de overheid gemaakt om organisaties te helpen met informatie en een toolkit. Gemeenten kunnen hiermee hun eigen campagne ondersteunen of het materiaal gebruiken bij een deelcampagne. Zo staan er voorbeelden en zijn er tools beschikbaar rond onder andere zwangerschapsdiscriminatie, discriminatie in de klas en stagediscriminatie. Met het standaardmateriaal op de site is het mogelijk een eigen poster, banner of social media post te maken. Op de site staan voorbeelden van gemeenten die acties op touw hebben gezet om samen met bewoners een

streep door discriminatie te zetten.
www.zeteenstreepdoordiscriminatie.nl

- ***Nederland onbeperkt van de Vereniging Gehandicaptenzorg Nederland***
  Op de site en via sociale media vertellen mensen met een beperking wat meedoen voor hen betekent en wat zij nodig hebben om een bijdrage te kunnen leveren aan de samenleving. Zo wil de campagne zorgen dat iedereen kan mee doen.
  www.nederlandonbeperkt.nu

- ***Onderhuids***
  Een site met een zelftest en informatie over impliciete vooroordelen ten aanzien van afkomst en huidskleur en wat je kunt doen tegen je eigen impliciete vooroordelen. Deze site is landelijk beschikbaar. www.onderhuids.nl

Dialoogbijeenkomsten om vooroordelen tussen bewoners onderling te verminderen en meer begrip en solidariteit tussen hen te creëren
Voorbeelden:

- ***Welkom in mijn wijk***
  Welkom in mijn Wijk is een uitwisselingsprogramma voor basisscholen. Het programma versterkt het (zelf)vertrouwen bij kinderen om met onbekende kinderen om te gaan. Het leert basisschoolleerlingen ook over verschillende wijken in hun eigen woonplaats. Kinderen krijgen in Welkom in mijn Wijk de kans om kennis te maken met leeftijdsgenoten met verschillende (etnische en religieuze) achtergronden.
  De site is landelijk beschikbaar.
  dander.nl/welkom-in-mijn-wijk

- ***Dag van de dialoog***
  Het idee van de Dag van de Dialoog is simpel en doeltreffend. Mensen komen samen en wisselen in kleine kring ervaringen uit aan de hand van een thema. Op de Dag van de Dialoog gebeurt dit op vele plaatsen in een stad, dorp of wijk en dat maakt het een dag waarop vele nieuwe verbindingen gelegd worden tussen mensen, maatschappelijke organisaties en bedrijven. Dat levert dikwijls, naast persoonlijke ervaringen en inspiratie, nieuwe initiatieven op die de onderlinge binding versterken. De eerste Dag van de Dialoog vond in 2002 in Rotterdam plaats. Inmiddels zijn er 100 plaatsen in Nederland waar een Dag van de Dialoog wordt georganiseerd.
  www.nederlandindialoog.nl

- ***Keti Koti Tafels***
  Een Keti Koti Tafel is een gezamenlijke bijeenkomst, maaltijd, een opeenvolging van rituele handelingen, om stil te staan bij het slavernijverleden en de gevolgen hiervan in deze tijd. Een belangrijk uitgangspunt van de Keti Koti Tafel is dat er altijd evenveel witte als zwarte Nederlanders deelnemen aan de Keti Koti dialoog. De Keti Koti Tafel kan door het hele jaar in elke gemeente georganiseerd worden. www.ketikotitafel.nl/

Films en theaterprogramma's gericht op verminderen vooroordelen of bewustwording van discriminatie
Voorbeelden:

- ***Open your mind (Mind mix)***
  Open your Mind is een snelle zap-achtige voorstelling over vriendschap, buitensluiting, vooroordelen, discriminatie en (in) tolerantie. Grappige en gevoelige scènes slepen je mee in de wereld van verschillende jongeren die allemaal op hun eigen

manier ‘anders’ zijn. De voorstelling kan op locatie in het hele land worden uitgevoerd en is bedoeld voor het voortgezet onderwijs, ROC’s etcetera. www.mindmix.nl

- ***The Big Mo***
  Theaterinterventie op maat. De acteurs en gespreksleiders van improvisatiegroep The Big Mo maken ieder onderwerp bespreekbaar in een veilige omgeving voor ieder publiek. Door middel van improvisatietheater maken zij onderwerpen als discriminatie, inclusie, (seksuele) diversiteit, pestgedrag en weerbaarheid bespreekbaar. Geschikt voor bedrijven, organisaties en scholen. Meer informatie: www.thebigmo.nl

- ***Theater AanZ: Leef***
  De voorstelling LEEF! is een portret over drie jongeren die twijfelen, doorzetten en strijden voor de vrijheid van het eigen geluk en (seksuele) identiteit. Ze zijn op zoek naar erkenning, verbinding en de vrijheid zichzelf te kunnen zijn binnen een maatschappij die neigt naar verharding en polarisering. De voorstelling is bedoeld voor jongeren (12+) en kan op locatie worden uitgevoerd in het hele land. www.theater-aanz.nl

- ***De Gemeentereiniging***
  De Gemeentereiniging is een theatergezelschap dat op speelse wijze aandacht vraagt voor de leefsituatie van mensen met een beperking. Gemeentereiniging maakt onderdeel uit van een breder aanbod van de belangenorganisatie Inclusie Verenigt met onder andere theatervoorstellingen op maat (scholen, bedrijven, verenigingen) en advies voor de lokale inclusie agenda van de gemeente. www.inclusieverenigt.nl

- **F*ck the police 2017-2018** (***Theatergroep VIG***)
  Zes Nederlanders met verschillende achtergronden, gewone jongens en meisjes, vertellen over hun leven in de grote stad. Waarom wordt de een door de politie aangehouden en de ander niet? F*ck the Police is een voorstelling over etnisch profileren en keiharde keuzes. De voorstelling kan op locatie worden uitgevoerd op bijvoorbeeld op scholen (14+) in het gehele land. Theatergroep VIG biedt meerdere voorstellingen op het terrein van antidiscriminatie. www.raymisambo.nl

Activiteiten gericht op preventie van discriminatie door een bepaalde sector/ beroepsgroep:

- ***Controle Alt Delete***
  Controle Alt Delete heeft in samenwerking met partners een divers aanbod aan interactieve werkvormen ontwikkeld om op lokaal niveau etnisch profileren tegen te gaan. Deze werkvormen kunnen worden uitgevoerd in het hele land.
  controlealtdelete.nl

- ***Aanpak horecadiscriminatie***
  In de horeca kan er discriminatie plaats vinden op grond van afkomst. De horeca heeft uiteraard zelf de eerste verantwoordelijkheid om dit te voorkomen. Maar gemeenten kunnen hierin wel een belangrijke rol spelen. Bijvoorbeeld door in overleg met de horeca, de politie en de regionale anti-discriminatiebureau’s een effectieve, lokale aanpak van horecadiscriminatie te ontwikkelen. Lees hierover meer in de handreiking ‘Aanpak horecadiscriminatie door gemeenten’.

Activiteiten gericht op de gevolgen van discriminatie aanpakken (spoor 2 ►)

Empowerment cursussen voor mensen die gediscrimineerd worden
Voorbeelden:

- ***Reageren op discriminatie (Expertise United Sociale Stabiliteit)***
  Discriminatie op basis van geloof, huidskleur of iets anders, is iets waar jongeren mee te maken krijgen. Maar hoe ga je daar nu mee om? Kwaad worden? Grapje maken? Erop slaan? Negeren? Over deze en andere vragen gaat de training 'Reageren op Discrimineren'. De training duurt een halve dag en naast theorie en praten met elkaar, is oefenen met een acteur een vast onderdeel. De informatie over de training is vrijelijk beschikbaar en kan worden toegepast voor de eigen lokale situatie. www.socialestabiliteit.nl

- ***This is me! (Kennisplatform Integratie & Samenleving)***
  In Nederland wonen veel jongeren met een niet-westerse achtergrond. Voor een evenwichtige samenleving waarin verbinding centraal staat, is het van belang dat ze zich thuis voelen. Het project This is me! biedt een praktische aanpak waarin jongeren zelf een actieve rol spelen om jongeren met een westerse en niet-westerse achtergrond met elkaar te verbinden. Deze projecten kunnen in het hele land uitgevoerd worden.
  www.kis.nl/project/this-is-me

- ***Meiden EmpowerTeam***
  Het Meiden EmpowerTeam wil biculturele meiden bewust maken van de gevolgen die roddels kunnen hebben en ze hier tegelijkertijd weerbaar tegen maken. Voor meiden uit eerculturen kunnen roddels vergaande consequenties hebben. Roddels kunnen hun leven verwoesten. De peer educators van het Meiden EmpowerTeam proberen in vertrouwde en interactieve bijeenkomsten meiden tussen 12 en 18 jaar te empoweren, zodat zij in staat zijn om problemen met relaties op te lossen, hun eigen bewegingsvrijheid te verbeteren en elkaar hierin te ondersteunen of indien nodig professionele hulp te vragen. www.movisie.nl/meidenempowerteam

- ***Ontwikkeladvies voor 45plussers***
  Het Ontwikkeladvies is een subsidieregeling van het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. Het doel van het ontwikkeladvies is dat 45-plussers worden gestimuleerd om de regie over hun loopbaan te nemen, zodat zij beter voorbereid zijn op de invulling van hun loopbaan op latere leeftijd. Het Ontwikkeladvies is gratis en is landelijk beschikbaar (mits voldaan wordt aan bepaalde voorwaarden).
  www.ontwikkeladvies45plus.nl

- ***Atana***
  Atana biedt een combinatie van een trainingsprogramma, een matchmaker en een netwerk voor de bruggenbouwers van de toekomst. Het programma is bedoeld voor jongeren en vrouwen - mits ze affiniteit hebben met het onderwerp diversiteit. De programma's die Atana biedt zijn gebaseerd op één grondgedachte: het opleiden van bestuurders aan wie behoefte is. Uitgangspunt is niet het opleiden van bestuurders en adviseurs, maar het analyseren van bestuurs- en adviseursposities.
  binoq.nl/atana

Ontmoeting tussen mensen die worden gediscrimineerd en tot dezelfde minderheidsgroep behoren
Voorbeelden:

- ***Jong&Out, ontmoeting voor minderjarige LHBTI-jongeren, gecoördineerd door COC Nederland***
  Jong&Out is de community voor iedereen tot en met 18 jaar, wat je seksuele oriëntatie en genderidentiteit ook is. Als je lesbisch, homo, bi, trans(gender), hetero, in-dubio, pan, non-binary, queer of aseksueel bent of een intersekse-conditie hebt: Jong&Out is een plek voor alle jongeren.
  www.jongenout.nl

- ***Ontmoetingsavonden voor transgenders door T&T in verschillende regio's***
  T&T organiseert ontmoetingsavonden voor transgenders in het hele land. Informatie is te vinden op de website.
  www.vereniging-genderdiversiteit.nl.

Activiteiten gericht op de ondersteuning en verbetering van beleid en uitvoering

Voorlichting of campagnes gericht op het verbeteren van de meldingsbereidheid
Voorbeelden:

- ***Discriminatie.nl***
  Beleid wordt gevoerd op basis van cijfers. Antidiscriminatiebeleid is gebaat bij kennis over hoe vaak mensen worden gediscrimineerd, wie en door wie wordt gediscrimineerd, en waarom mensen worden gediscrimineerd of zich gediscrimineerd voelen. Melden heeft dus altijd zin. Om dat te bevorderen is er onder meer de gratis downloadbare app Meld discriminatie nu. Discriminatie.nl biedt ook een meldwijzer die je met een paar kliks het juiste adres voor je discriminatiemelding geeft en achtergrondinformatie. www.discriminatie.nl

- ***Discriminatiemeldwijzer***
  Speciaal voor jongeren is er de discriminatiemeldwijzer ontwikkeld. Via deze wijzer krijgen jongeren informatie waar en hoe zij discriminatie kunnen melden. De wijzer is gratis te downloaden maar er zijn ook gratis exemplaren op te vragen via info@discriminatie.nl. De discriminatiemeldwijzer is een initiatief van het Kennisplatform Integratie en Samenleving, het College voor de Rechten van de Mens, de Nationale ombudsman, het ministerie van Sociale Zaken, het Meldpunt Internet Discriminatie (MiND) en de Landelijke Vereniging Tegen Discriminatie. www.kis.nl

Netwerkopbouw en ontwikkelen van inclusief beleid:
Voorbeelden:

- ***Peer Education van Diversion***
  Diversion specialiseert zich sinds 2004 in peer education. Diversion leidt betrokken jongeren op tot rolmodellen die maatschappelijke thema's bespreekbaar maken bij andere jongeren. Diversion richt zich daarbij op onderwerpen die door veel jongeren als saai worden beschouwd, in de culturele taboesfeer liggen of politiek gevoelig zijn. Peer educators verbinden deze onderwerpen actief aan de leefwereld van jongeren en gaan hier met hen de confrontatie én dialoog over aan.
  www.diversion.nl

IDEM Rotterdam
Expertisecentrum integratie, discriminatie en (LHBT-) emancipatie. Organisatie voor (overheids)professionals en vrijwilligers, die werkzaam zijn op het gebied van integratie, discriminatie en (LHBT-)emancipatie. Werkgebied: Stad Rotterdam. IDEM is een project van de landelijke ondersteuningsorganisatie RADAR/Art.1. idemrotterdam.nl

- ***Inclusionlab***
  Inclusionlab kan uw gemeente adviseren en ondersteunen bij het ontwikkelen van inclusief beleid. De werkwijze van Inclusionlab is erop gericht om zoveel mogelijk lokale organisaties en sleutelfiguren te betrekken bij het vormgeven en praktisch uitvoeren van beleid dat erop aanstuurt dat iedereen mee kan doen en niemand wordt uitgesloten. www.inclusionlab.nl

Onderzoek en monitoring van beleid
Voorbeelden:

- ***Anne Frank Stichting: monitor***
  Vanuit de Anne Frank Stichting wordt er regelmatig onderzoek gedaan naar verschillende vormen van discriminatie waaronder antisemitisme en moslimdiscriminatie.
  www.annefrank.org/nl/Educatie/monitor/

- ***Onderzoeken van Kennisplatform Integratie en Samenleving (KIS) naar wat werkt bij het verminderen van discriminatie***
  In Nederland zijn er veel interventies ontwikkeld om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. In dit dossier is actuele kennis te vinden over wat werkt om discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur te bestrijden.
  www.kis.nl/dossier/discriminatie

- ***Sociaal en Cultureel Planbureau (SCP)***
  Een overzicht en linkverwijzingen naar alle publicaties van het SCP op het terrein van discriminatie. www.scp.nl/Publicaties

Activiteiten gericht op de gemeente als organisatie

Diversiteitsbeleid voor de eigen organisatie
Voorbeelden

- ***Diversiteit in bedrijf***
  Het Charter Diversiteit stimuleert diversiteit en inclusie op de werkvloer. Een divers personeelsbestand maakt het voor werkgevers uit de publieke en private sector mogelijk om optimaal in te spelen op verschillende klantengroepen en vernieuwingen door te voeren. Instroom, behoud en doorstroming van werknemers – ongeacht hun leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, culturele, etnische of religieuze achtergrond of arbeids- beperking - bieden, mits goed georganiseerd, bedrijfseconomische voordelen. Diversiteit in bedrijf, dat een kennisplatform en het Charter Diversiteit faciliteert, is een initiatief van de Stichting van de Arbeid, het overlegorgaan van de centrale organisaties van werkgevers- en werknemersorganisaties: Vereniging VNO-NCW, MKB-Nederland, LTO-Nederland, FNV, CNV en VCP. Vier gemeenten (De G4) hebben het Charter ondertekend als gemeentelijke organisatie maar ook bijvoorbeeld de brandweerkorpsen van de grote steden. diversiteitinbedrijf.nl/

- ***Nieuw Wij Werkt***
  Nieuw Wij Werkt helpt bedrijven ruimte te geven aan het diverse talent dat al in huis is. Veel bedrijven en organisaties hebben hun diversiteitsbeleid aan de voorkant best op orde, terwijl blijkt dat er via de achterdeur vaak mensen met een bi-culturele achtergrond, maar ook witte vrouwen, vertrekken. Vaak heeft dit te maken met de spanning tussen de bedrijfscultuur en de eigen identiteit. Hoe hou je dat talent in huis? Nieuw Wij Werkt biedt workshops, trainingen en teamdagen waarin thema's als diversiteit, intercultureel vakmanschap en kernwaarden vanuit worldview, idealen en levensovertuiging centraal staan. www.nieuwwij.nl/diensten/nieuw-wij-werkt

MEER INTERVENTIES

Er zijn nog veel meer voorbeelden te vinden via de onderstaande databanken:

Databank Effectieve sociale interventies (Movisie)
In deze databank wordt voor iedere interventie aangegeven in hoeverre bekend is of deze effectief is bevonden. Op dit moment staan er slechts enkele voorbeelden in de databank die gericht zijn op antidiscriminatie. Wel zijn er interventies te vinden die gericht zijn op aanverwante thema's als diversiteit en emancipatie.
www.movisie.nl/databank-effectieve-sociale-interventies

Praktijkvoorbeelden RADAR
Voorbeelden van aanpak op verschillende discriminatiegronden.
www.databank-antidiscriminatie.nl

De Kennisbank Diversiteit en Emancipatie van IDEM
Een landelijke kennisbank met meer dan 42.000 beschrijvingen van documenten die betrekking hebben op het werkveld van IDEM: discriminatie, LHBT-emancipatie, integratie en discriminatie.
idemrotterdam.nl/kennisbank-diversiteit-en-emancipatie

EFFECTIVITEIT: HOE WEET JE OF BELEID WERKT?

Discriminatie verminderen is niet gemakkelijk, maar zeker niet onmogelijk. Er zijn honderden wetenschappelijke studies verricht om uit te zoeken hoe je discriminatie kunt verminderen. Uit die studies komt onder meer naar voren dat maatregelen ook averechts kunnen werken. Iets tegen discriminatie doen is dus niet altijd beter dan niets doen. Belangrijk is daarom te weten wat werkt en wat niet. Hieronder een aantal tips.

Tips voor effectief beleid

- Maak vooraf een goede probleemformulering. Aan welke vorm van discriminatie wil je wat doen? In welke context? En bij welke doelgroep? Gaat het om vooroordelen ▸ of om stereotypen ▸? En gaat het dan om vooroordelen die expliciet (openlijk en bewust) zijn of impliciet?
- Goed inlezen op het onderwerp.
  - Als het gaat om discriminatie verminderen op grond van afkomst, religie en huidskleur vindt u informatie in het dossier van het Kennisplatform Integratie en Samenleving. Op www.kis.nl/dossier/discriminatie zijn onderzoeken en tips te vinden over wat effectief is en wat niet in de aanpak van discriminatie (o.a antizwart-racisme, antisemitisme en moslim discriminatie).
  - Als het gaat om discriminatie verminderen op grond van seksuele voorkeur en genderidentiteit, check dan movisie.nl/doingright Deze publicatie is bedoeld voor uitvoerders maar geeft ook gemeenten inzicht in wat wel of niet werkt om discriminatie van LHBTI's te verminderen.
  - Zie verder ook de tips in de literatuurlijst ▸ effectiviteit van antidiscriminatie interventies
- Formuleer daarna pas welke doelen je met het beleid beoogt. Maak daarin ook concreet om welke doelgroep het precies gaat. Bijvoorbeeld het beleid heeft als doel dat jongeren in de tienerleeftijd hun impliciete en expliciete vooroordelen verminderen of het beleid heeft als doel dat de sociale norm ▸ tegen discriminatie wordt versterkt onder deelnemers van sportverenigingen. Uiteraard kan een beleid meerdere doelen hebben.
- Formuleer heldere doelen die te toetsen zijn. Zorg dat deze doelen ook echt een meerwaarde hebben voor het verminderen van discriminatie. Dus niet doelen als bespreekbaar maken van homofobie, racisme etcetera maar doelen die gericht zijn op het daadwerkelijk verminderen van discriminerend gedrag, vooroordelen, stereotypen of het veranderen van sociale normen.
- Betrek bij het formuleren van het beleid in ieder geval de volgende groepen mensen:
  - Mensen die profijt zullen hebben van het beleid, dus de mensen die nu te maken krijgen met discriminatie en waarvan het beleid als doel heeft deze discriminatievorm te verminderen.
  - Mensen die de doelgroep vormen van het beleid, de mensen die hun houding of gedrag moeten gaan veranderen door de interventie.
- Bedenk vooraf hoe je het beleid wilt gaan evalueren ▸.
- Zoek voor de uitvoering van het beleid ervaren interventie-ontwikkelaars en -uitvoerders. Een interventie is een systematische manier van handelen om een doel te bereiken. Soms wordt dit ook wel een 'methode' of een 'project' genoemd. Interventies kunnen allerlei vormen hebben: het kan bijvoor-

beeld gaan om workshops, bijeenkomsten, folders, boekjes of filmpjes. Ontwikkelaars zijn bijvoorbeeld antidiscriminatiebureaus, GGD's, migranten- en vluchtelingenorganisaties of belangenorganisaties.

- Vraag uitvoerders en ontwikkelaars van interventies hun interventies te onderbouwen met praktijkkennis of wetenschappelijke kennis over waarom zij denken dat deze interventies effect hebben. Gebruik de hierna volgende checklist 'effectieve antidiscriminatie interventies' om interventies te beoordelen voordat er subsidie wordt verstrekt.

CHECKLIST VOOR INTERVENTIES GERICHT OP VERMINDEREN DISCRIMINATIE

Hoe weet je als gemeente dat een interventie, methode of project effectief is om discriminatie te bestrijden? In deze checklist noemen we een aantal voorbeelden van criteria waaraan effectieve interventies gericht op verminderen van discriminatie aan zouden moeten voldoen. We gaan in op zowel de doelstelling, de strategieën als randvoorwaarden voor succes.

Doelen

De volgende doelstellingen zijn voorbeelden van doelstellingen die passen bij interventies, methoden of projecten om discriminatie te verminderen:

- Verminderen discriminatie van één of meerdere specifieke groepen die in de minderheid zijn of gestigmatiseerd worden zoals mensen met een psychische beperking, mensen die lesbisch, homo- of biseksueel zijn, mensen die transgender zijn en / of mensen die vluchteling zijn of mensen die moslim zijn.
- Verminderen discriminatie op een of meerdere gronden, bijvoorbeeld beperking, afkomst, religie, seksuele voorkeur of gender.
- Vergroten acceptatie of tolerantie ten aanzien van een of meerdere specifieke groepen die een minderheid zijn of gestigmatiseerd worden.
- Verminderen vooroordelen ten aanzien van een of meerdere specifieke groepen die een minderheid zijn of gestigmatiseerd worden.
- Verminderen stereotypen ten aanzien van een of meerdere specifieke groepen die een minderheid zijn of gestigmatiseerd worden.

- Versterken positieve sociale norm: een norm die discriminatie afkeurt of gelijke behandeling juist goedkeurt.

BETER NIET DOEN

Doelen formuleren als 'bespreekbaar maken' of 'het gesprek aangaan'.
Er is namelijk geen bewijs dat 'bespreekbaar maken' of 'het gesprek aangaan' in verband staat met minder discriminatie. Sterker nog, wanneer er bijvoorbeeld in een buurt door de buurtbewoners negatief wordt gesproken over een bepaalde minderheidsgroep (bijvoorbeeld over Roma, vluchtelingen of transgenders), dan kunnen andere buurtbewoners de indruk krijgen dat het 'normaal' is in de buurt om negatief te praten over deze groepen. Hierdoor kan de houding van de buurtbewoners juist negatiever worden ten aanzien van mensen uit die betreffende minderheidsgroep en kan discriminatie juist toenemen.

Doelen formuleren als 'saamhorigheid' of 'sociale cohesie'.
Het is dan te onduidelijk wat de precieze doelstelling is ten aanzien van het verminderen van discriminatie. Beter is om doelen gericht op het verminderen discriminatie expliciet te maken zodat deze ook te toetsen zijn.

Strategieën

Hieronder staan methodieken of strategieën waarvan we uit de wetenschappelijke literatuur aanwijzingen hebben dat deze effectief kunnen zijn. Deze lijst is niet volledig. Sommige werkwijzen zijn bijvoorbeeld nog niet onderzocht op hun effect.

1 Vertellen van een ervaringsverhaal van ...
- iemand uit een minderheidsgroep of gestigmatiseerde groep, waarbij de luisteraars zich kunnen inleven in situaties als discriminatie of 'in de kast zitten' en empathie gaan ervaren
- iemand die behoort tot de meerderheid en die een vriendschap of andere goede band heeft met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep.

2 Film of theater met de bedoeling dat ...
- de kijkers zich inleven in iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep en meeleven met situaties als discriminatie en empathie gaan ervaren
  - Belangrijk bij een nagesprek is om vragen te stellen aan het publiek, die gericht zijn op inleving en empathie. Bijvoorbeeld "Hoe zou jij je voelen in die situatie?" of "Wat zou jij doen
    als jij in de schoenen stond van dat personage?" Voorkom dat het nagesprek een discussie wordt over (de ruggen van) minderheden.
- de kijkers zien hoe iemand die tot de meerderheid behoort (waarmee de kijkers zich kunnen identificeren) een vriendschap of andere goede band heeft met iemand uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep en op deze manier het goede voorbeeld geeft.

3 Rolmodellen of personen met gezag die zelf tot de meerderheid behoren, maar pleiten voor betere acceptatie van en respectvolle omgang met LHBT's.

4 Samenwerkingsopdrachten tussen mensen uit verschillende groepen
- bijvoorbeeld samen actievoeren
- bijvoorbeeld samen een puzzel maken.

5 Oefening waarin mensen die tot de meerderheid behoren, worden geconfronteerd met hun eigen (impliciete) vooroordelen ten aanzien van mensen uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep. Daarna worden ze getraind in het controleren van deze vooroordelen; ofwel het niet tonen van hun vooroordelen
- Let op: dit werkt alleen bij mensen die al sterk gemotiveerd zijn om hun eigen vooroordelen te verminderen en werkt alleen bij mensen die goed hun gedrag kunnen controleren. De aanpak is daarom niet geschikt voor bijvoorbeeld kinderen en jongeren.

6 Het creëren van een positieve associatie met mensen uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep door positieve voorbeelden te laten zien en deze te herhalen.

7 Laten zien dat mensen uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep deel uitmaken van andere betekenisvolle groepen zoals sporters, schrijvers, acteurs, etcetera.

8 Het activeren van een positieve associatie met mensen uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep door een aangename sfeer te scheppen tijdens een voorlichting. Eventueel aangekleed met lekker eten, muziek en fijne zitplekken.

BETER NIET DOEN

Stereotypen herhalen en ze vervolgens proberen te ontkrachten

Stereotypen worden actief in je brein, vaak zonder dat je dat zelf in de gaten hebt. Dat komt omdat je een stereotype zo vaak hebt gezien of gehoord, dat je er niet meer bewust over na hoeft te denken. Iedere keer dat je een stereotype opnieuw ziet of hoort, versterk je dit proces. Herhaling zorgt er dus voor dat stereotypen versterkt worden, óók als je ze daarna weer onderuit haalt. Het kan voor mensen echter wel leuk of prettig zijn om stereotypen op te noemen; het kan 'opluchten' om alles te mogen zeggen wat je steeds denkt zonder 'politiek correct' te hoeven zijn. Maar door alle negatieve stereotype beelden ten aanzien van een minderheidsgroep te herhalen, bestaat een grote kans dat deze nog sterker in ieders denken worden vastgezet. Het vervolgens proberen te weerleggen van die negatieve stereotypen werkt vaak juist niet.

Vrije discussie waarin ook discriminerende meningen alle ruimte krijgen.

Als er negatieve meningen worden gedeeld over minderheidsgroepen, dan kan dit er juist voor zorgen dat vooroordelen toenemen omdat de indruk kan ontstaan dat deze discriminerende meningen 'normaal' zijn. Wanneer mensen denken dat andere mensen het 'normaal' vinden om te discrimineren (in het bijzonder als het gaat om mensen uit hun eigen omgeving: bijvoorbeeld uit eigen buurt, vriendengroep of klas), vergroot dit de kans dat zij ook zelf gaan discrimineren.

9 Kennisoverdracht over de situatie van mensen uit een minderheids- of gestigmatiseerde groep.

Randvoorwaarden voor een goede uitvoering:
Succesvolle interventies, methoden en projecten kennen niet alleen de juiste werkwijzen maar ook een goede uitvoering. Daarvoor zijn een aantal belangrijke randvoorwaarden:

- De doelgroep betrekken in de ontwikkeling, waaronder de interventie. Dit gaat dus om mensen uit de doelgroep bij wie je vooroordelen wilt verminderen. Bijvoorbeeld als je vooroordelen ten aanzien van LHBT's wilt verminderen, bevelen we aan om ook niet-LHBT's te betrekken in de ontwikkeling van de interventie.
- Vrijwilligers die de interventie uitvoeren nemen voordat zij starten deel aan een training en krijgen regelmatig bijscholing.
- Vrijwilligers die de interventie uitvoeren krijgen een vergoeding en waardering voor hun inzet.
- De interventie wordt regelmatig geëvalueerd, bijvoorbeeld door:
  - observaties tijdens de uitvoering om zicht te krijgen of de interventie uitgevoerd wordt zoals deze is bedoeld
  - vragenlijsten of (groeps)interventies met deelnemers over hoe zij de interventie waarderen
  - observaties na afloop van de interventie om te kijken wat er veranderd is
  - vragenlijsten of testsituaties om na te gaan of de deelnemers hun houding of gedrag hebben aangepast
  - Lees hier meer over hoe je kunt monitoren en evalueren om zicht te krijgen op het effect van je interventie (stap 7 ►)

VEELGESTELDE VRAGEN

Hieronder beschrijven we een aantal vragen en antwoorden die naar voren gekomen zijn uit het onderzoek Lokaal antidiscriminatiebeleid, de visie van gemeenten' (2017) ►.

"In mijn gemeente komen nauwelijks discriminatieklachten binnen. Hoe moet ik dan beleid maken?"

Als er geen meldingen zijn dan betekent dit niet dat er geen discriminatie plaatsvindt. Het ontbreken van discriminatieklachten kan wijzen op een lage meldingsbereidheid, op slechte vindbaarheid van de ADV of op een gedeelde norm dat 'discriminatie erbij hoort' in de gemeente. Je kunt dit als aanleiding zien om verschillende acties te ondernemen:

- beleid gericht op het vergroten van de meldingsbereidheid, bijvoorbeeld een lokale campagne;
- acties om de bekendheid van de ADV te vergroten, bijvoorbeeld intensievere voorlichtingen en een betere vindbaarheid op internet;
- in gesprek gaan met inwoners over wat zij ervaren aan discriminatie: zie betrekken bewoners bij vorming beleid ►

"Er is geen draagvlak voor antidiscriminatiebeleid binnen de gemeente. Dus dan kan ik toch geen antidiscriminatiebeleid dus maken?"

Juist als draagvlak ontbreekt dan kan antidiscriminatiebeleid van grote toegevoegde waarde zijn. Gebrek aan draagvlak kan samenhangen met gebrek aan kennis of informatie over discriminatie. Daarom kun je de volgende stappen ondernemen:

- Verzamel, naast ADV-klachten, ook aanvullende signalen over discriminatie, door middel van aanvullend onderzoek of informele gesprekken (zie betrekken bewoners bij vorming beleid ►
- Zet de verzamelde informatie op de agenda in de gemeenteraad en zorg voor opvolging.
- Smeed allianties met organisaties en burgers die wel het belang van antidiscriminatiebeleid onderschrijven.

"Hoe maak ik antidiscriminatiebeleid als er geen geld is?"

Antidiscriminatiebeleid hoeft niet veel te kosten. Gemeenten ontvangen via het Gemeentefonds een basisbudget voor de WGA-taken (Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen ►). Dat geeft een goede financiële basis voor het beleid. Daarnaast kun je ook veel 'gratis beleid' uitvoeren. Bijvoorbeeld:

- Stel discriminatie centraal op de gemeentelijke website en geef uitleg over wat burgers kunnen doen als ze hier mee te maken krijgen.
- Laat wethouders en burgemeester een antidiscriminatie-akkoord ondertekenen.
- Besteed aandacht aan de speciale dagen. Bijvoorbeeld: hijs de Regenboogvlag op Coming Out Day (11 oktober) en/of besteed zichtbaar aandacht aan de Internationale Dag tegen Racisme (21 maart) in bijvoorbeeld de lokale krant.
- Stel discriminatie aan de orde (of specifieke vormen daarvan zoals racisme of homofobie) in de stedenband die de gemeente heeft met een stad in het buitenland.
- Stel als kwaliteitseis aan Wmo-organisaties die de gemeente financiert dat zij acties ondernemen om ervoor te zorgen dat

hun instelling toegankelijk is voor iedereen en niet (onbedoeld) discrimineert of uitsluit.
- Verken met lokale kunstorganisaties die de gemeente subsidie verstrekt (bijvoorbeeld een toneelgezelschap of muziekvereniging) om meer aandacht te besteden aan het thema discriminatie.
- Laat het onderwerp discriminatie regelmatig terugkomen op het driehoeksoverleg (overleg tussen Burgemeester, politie en Openbaar Ministerie).

Als geldgebrek toch een probleem blijft, kijk dan met andere gemeenten in de regio of (financiële) krachten gebundeld kunnen worden en een regionaal beleidsplan opgesteld kan worden.

"Hoe maak ik antidiscriminatiebeleid als dit weerstand oproept in de gemeente?"

Discriminatie is een gevoelig onderwerp en niet iedereen staat open voor een gesprek hierover. Het kan daarom helpen om het beleid vanuit een positiever perspectief vorm te geven. Bijvoorbeeld vanuit het perspectief gelijke behandeling, gelijke kansen of diversiteit. De praktijk én de wetenschap laten zien dat mensen sneller bereid zijn te praten over gelijke behandeling dan over discriminatie. Dit betekent dat je als gemeente zelf nog steeds expliciet kan spreken over 'antidiscriminatiebeleid' maar dat je dat naar buiten toe op een meer aansprekende manier communiceert.

"Er is geen lokale capaciteit"

Zijn er geen sterke lokale organisaties die antidiscriminatiebeleid kunnen uitvoeren of heeft de gemeente zelf te weinig tijd of kennis om het beleid vorm te geven? Dan zijn er verschillende opties om toch een effectieve aanpak te ontwikkelen:
- Begin bij een gesprek met de ADV over de mogelijkheden die er zijn om het lokale netwerk te verstevigen en uit te bouwen. Zet bijvoorbeeld een lokale adviesraad discriminatie op - een groep organisaties die zelf niet direct op discriminatie gespecialiseerd hoeven te zijn - maar die wel mee willen denken over beleid en uitvoering.

Is er echt geen lokale expertise? Kijk dan wat er op regionaal niveau gerealiseerd kan worden. Veel ADV's werken regionaal en kunnen op dat niveau ook samenwerken met regionale spelers zoals regionale COC-afdelingen, migrantenkoepelorganisaties, etcetera.

BIJLAGE 1: VERSCHIL INDIRECTE EN DIRECTE DISCRIMINATIE

Binnen de gelijke behandelingswetgeving wordt er een verschil gemaakt tussen direct en indirect onderscheid:

- direct onderscheid: indien een persoon op een andere wijze wordt behandeld dan een ander in een vergelijkbare situatie is of wordt behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat;
- indirect onderscheid: indien een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handelwijze personen met een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid of burgerlijke staat, in vergelijking met andere personen bijzonder treft.

Direct onderscheid is verboden, tenzij de wet een uitzondering maakt. Indirect onderscheid is in beginsel verboden, tenzij er een objectieve rechtvaardiging voor is. Om vast te stellen of sprake is van objectieve rechtvaardiging, dient eerst beoordeeld te worden of het doel van de discriminatie legitiem is; vervolgens wordt beoordeeld of het middel dat wordt ingezet om het doel te bereiken geschikt en noodzakelijk is. Als het doel legitiem is en het middel geschikt en noodzakelijk, dan is het gemaakte onderscheid niet verboden.

Zie voor meer informatie: www.mensenrechten.nl/wat-zijn-mensenrechten/discriminatie

BIJLAGE 2: ADV'S EN HUN TAKEN

Conform de Wet gemeentelijke antidiscriminatievoorzieningen 2009 (Wga) zijn gemeenten verplicht om een onafhankelijke antidiscriminatievoorziening, een ADV, in te richten. Hier leest u meer over de taken van een ADV.

Twee taken zijn verplicht

De ADV moet minimaal de twee wettelijke taken uitvoeren:

- ***Onafhankelijke bijstand bij de afwikkeling van discriminatieklachten***
  Burgers maken melding van discriminatie bij de ADV. De ADV biedt een luisterend oor en adviseert de melder desgewenst over vervolgstappen die de melder zelf of samen met de ADV kan nemen. Dat kan bijvoorbeeld een poging tot bemiddeling zijn, verder onderzoek, doorverwijzing naar andere hulpverlening, contact met politie als de melding een strafrechtelijk karakter heeft, of ondersteuning bij een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens of een gerechtelijke procedure. De meeste ADV's werken volgens een landelijk protocol klachtbehandeling. Daarin staan de uitgangspunten van de klachtbehandeling omschreven, waaronder het toepassen van hoor en wederhoor. Het ondersteunen van de melder is gratis.

- ***Registratie van de klachten***
  De ADV registreert elke melding van discriminatie, ongeacht de inhoud van de melding. Per melding worden de volgende punten geregistreerd: discriminatiegrond(en), maatschappelijk terrein waar de discriminatie heeft plaatsgevonden, aard van de discriminatie, wijze van klachtbehandeling. Ook wordt onderscheid gemaakt tussen meldingen van ingezetenen van de gemeente waar het incident heeft plaatsgevonden en meldingen van inwoners van een andere gemeente. Aan het eind van het jaar rapporteert de ADV naar de gemeente over het aantal geregistreerde meldingen. Het ministerie van BZK verzamelt de meldingen op landelijk niveau. In vele delen van Nederland brengen de ADV's inmiddels ook verslag uit door middel van een rapportage op het niveau van politie-eenheden, zodat gemeenten hun discriminatiecijfers in regionaal perspectief kunnen plaatsen. In de zogenaamde Regionale rapportages discriminatie worden ook registratiecijfers van politie en College voor de Rechten van de Mens gepresenteerd.

Verschillende typen

Er zijn verschillende soorten ADV's. Sommige ADV's opereren lokaal, andere ADV's opereren regionaal en werken voor meerdere gemeenten. Sommige ADV's zijn gespecialiseerd in antidiscriminatiewerk, andere ADV's zijn onderdeel van een organisatie die ook andere taken in het sociaal domein uitvoert. De meeste gespecialiseerde ADV's zijn aangesloten bij de Landelijke Vereniging tegen Discriminatie (LVtD). De LVtD is gesprekspartner van de Rijksoverheid en zet zich in voor de kwaliteitsbevordering van het werk van de ADV's.

De gemeente kan zelf een keuze maken bij welke organisatie de ADV-taken neergelegd worden. Belangrijk is dat de ADV onafhankelijk van de gemeente kan opereren, dat de voorziening goed vindbaar is voor inwoners en dat de ADV de juiste expertise in huis heeft om vakkundige bijstand te verlenen. Voor een goede afhandeling van meldingen is het ook belangrijk dat de ADV contacten onderhoudt met ketenpartners zoals politie en OM. Elke gemeente ontvangt een jaarlijks bedrag per inwoner via het Gemeentefonds voor de uitvoering van de wettelijke taken. Dit bedrag varieert tussen de 35 en 38 cent per inwoner.
Naast de wettelijke taken bieden veel van de ADV's andere diensten aan, bijvoorbeeld diensten gericht op voorlichting, training van professionals in het herkennen van discriminatie, campagnes of weerbaarheidsprojecten voor slachtoffers van discriminatie.

Vindbaarheid en meldingsbereidheid

Melders van discriminatie kunnen de ADV op verschillende manieren vinden. Op de website www.discriminatie.nl staan alle adressen en contactgegevens van ADV's in Nederland. Ook kan op de site direct melding worden gedaan. Hetzelfde geldt voor de meldingsapp 'Meld Discriminatie Nu' die beschikbaar is in de Apple en Android stores. Daarnaast is het belangrijk dat ADV's goed vindbaar zijn via Google en via de website van de gemeente, bijvoorbeeld via een button op de gemeentelijke homepage.

Uit onderzoek blijkt dat maar een op de acht discriminatie-ervaringen ergens wordt gemeld *(Andriessen, I., H. Fernee en K. Wittebrood (2014). Ervaren discriminatie in Nederland*, www.scp.nl.
Om de meldingsbereidheid te verhogen kunnen gemeenten en ADV's verschillende activiteiten organiseren:

- Campagnes om de ADV bij burgers bekend te maken. Bijvoorbeeld de campagne 'Den Haag Meldt' of de landelijke campagne 'Zet een streep door discriminatie'.
- Voorlichtingen over discriminatie en het nut van melden op scholen, in buurthuizen of bij specifieke doelgroepen.
- Doelgerichte samenwerking met organisaties met een specifieke achterban om de drempel te verlagen (bijvoorbeeld het project Meldpunt Islamofobie! van SPIOR en RADAR in Rotterdam).

De ervaring leert dat een structurele investering in de meldingsbereidheid nodig is om te voorkomen dat het effect slechts tijdelijk is. De meldingsbereidheid is ook afhankelijk van maatschappelijke ontwikkelingen en het publieke debat.

Samenwerking tussen ADV en ketenpartners

Het College voor de Rechten van de Mens (College), de politie en het Openbaar Ministerie (OM) zijn belangrijke samenwerkingspartners van de ADV bij de afhandeling van discriminatieklachten.

De ADV kan melders ondersteunen bij het voeren van een procedure bij het College voor de Rechten van de Mens. Het College doet uitspraak in zaken over discriminatie aan de hand van de gelijkebehandelingswetgeving. Een procedure bij het College is kosteloos. De oordelen van het College zijn gezaghebbend, maar niet bindend. In de meeste gevallen volgt de organisatie of het bedrijf dat gediscrimineerd heeft de adviezen van het College op.

De ADV kan melders in gevallen van discriminatie die mogelijk strafbaar zijn ook doorverwijzen naar de politie. Het gaat zowel om gevallen van strafbare discriminatie als om strafbare feiten (bijvoorbeeld een mishandeling) waar discriminatie een rol speelt. Veel gevallen van (strafbare) discriminatie worden direct

bij de politie gemeld. Niet altijd is meteen duidelijk dat het (ook) om discriminatie gaat. Denk bijvoorbeeld aan een burenruzie of een conflict in het verkeer. Het is dan ook belangrijk dat de politie discriminatie herkent. De ADV kan hier een rol in spelen door politieagenten te trainen in het herkennen van discriminatie. In gevallen waar discriminatie niet strafbaar is, is het van belang dat de politie doorverwijst naar de ADV.

De ADV, de politie en het OM werken op veel plekken samen in het Regionaal Discriminatie Overleg (RDO). Het RDO bestaat in veel gevallen uit een periodiek casusoverleg en een (minder frequent) strategisch overleg. In een casusoverleg bespreken de drie organisaties lopende zaken waarin een aangifte of melding is gedaan van discriminatie en stemmen zij de aanpak hiervan af. In een strategisch overleg worden de ketensamenwerking en eventuele knelpunten besproken. Eventueel krijgt dit vorm samen met lokale belangenorganisaties en de gemeente. Voor een RDO is in sommige gevallen een convenant gegevensuitwisseling vereist. Niet alle ADV's nemen deel aan een RDO. Dit heeft onder andere te maken met de regionale insteek van het RDO en de beperktere schaalgrootte van sommige ADV's.

BIJLAGE 3: MENSENRECHTEN EN INTERNATIONALE VERDRAGEN, WOONWAGENBELEID

VERHOUDING NEDERLANDSE WETGEVING MET EUROPEES RECHT EN INTERNATIONALE VERDRAGEN

Nederlandse gemeenten hebben veel beleidsvrijheid om hun lokaal antidiscriminatiebeleid in te richten, maar hebben ook te maken met internationale en Europese regelgeving. Een voorbeeld:

Beleidsvrijheid gemeenten begrensd door mensenrechten

De regelgeving over discriminatie in Nederland is neergelegd in de gelijkebehandelingswetgeving en het strafrecht, maar in veel internationale verdragen is ook een verbod van discriminatie opgenomen. Of Nederland zich aan die verdragen houdt, wordt per verdrag getoetst door een monitoringsinstantie. Dat kan een Europese rechter zijn of een comité. Die kunnen uitspraken doen die ook van belang zijn voor gemeenten. Denk ook aan de uitspraken van het Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM) over woonwagenstandplaatsen.

Internationaal kader

De Rechten van de Mens zijn universele fundamentele waarden waarover op internationaal niveau overeenstemming bestaat dat ze bescherming verdienen. Veel taken van de gemeente betreffen economische, sociale en culturele rechten (ESC rechten). Het VN-comité inzake Economische, Sociale en Culturele Rechten ontwikkelde een schema om ESC rechten concreter te maken: de 4 A's: Available, Acceptable, Adaptable en Accessible. Verschillen mogen er zijn. In 2013 deed het Comité voor Economische en Sociale Rechten uitspraak in een zaak tegen Finland over artikel 23 van het Europees Sociaal Handvest (ESH). Artikel 23 ESH gaat over de sociale bescherming van ouderen. Finse wetgeving gaf gemeenten de ruimte een vergoeding te geven aan mantelzorgers die ouderen steunden. Als de gemeente koos voor een vergoeding gold er wel een minimum vergoeding. Gevolg was grote verschillen tussen gemeenten. Het Comité oordeelde dat het ESH niet vereist dat overal hetzelfde beschermingsniveau wordt geboden, maar wel dat er een 'redelijk uniforme behandeling' dient te zijn.

Beleidsvrijheid begrensd

Als gemeenten beleidskeuzes en prioriteiten stellen moeten zij voldoen aan de eisen die het Europees Sociaal Handvest stelt. In de Finse zaak concludeerde het Comité dat de combinatie van enerzijds beleidsvrijheid en anderzijds het ontbreken van vergoedingsplicht leidt tot een onbevredigende situatie. Het enkele feit dat er geen uniformiteit in de uitvoering van de regels was, was op zichzelf geen schending van het ESH. Maar dat de wetgeving ertoe leidde dat een deel van de ouderen geen vergoeding ontving voor mantelzorg of alternatieve hulp kreeg, leverde een schending op van artikel 23 ESH. Bron: www.mensenrechten.nl

Op de hoogte blijven

Wetten veranderen regelmatig. Voor gemeenten is het daarom van belang om voor wettelijke kaders in de gaten te houden:

College voor de Rechten van de Mens

Het overzicht op mensenrechten.nl geeft een zeer gedetailleerd beeld van de verhouding tussen Nederlandse en Europese wetgeving en VN verdragen op het terrein van antidiscriminatie op alle discriminatiegronden. Wat is er specifiek geregeld en wat zijn de uitzonderingen?
www.mensenrechten.nl

Rijksoverheid

www.rijksoverheid.nl

HET MENSENRECHTELIJK KADER VOOR WOONWAGENBELEID

In artikel 8 van het Europees Verdrag voor de Rechten van de Mens (EVRM) is het recht op eerbiediging van het privé, familie- en gezinsleven neergelegd. Volgens Europese Hof voor de Rechten van de Mens (EHRM)valt hieronder ook het respect voor de woning. Om te bepalen wat onder 'woning' wordt verstaan, moet gekeken worden naar de feiten en omstandigheden van het geval. Dit betekent dat niet relevant is wat in de Nederlandse wet- en regelgeving onder het begrip woning wordt verstaan. Evenmin is van belang of de verblijfplaats wordt gehuurd of illegaal wordt bewoond. In het geval van woonwagens gaat het erom dat een woonwagen(standplaats) als woning wordt gezien wanneer een persoon 'een voldoende en voortdurende band heeft met een specifieke woonwagen(standplaats).'

Het leven in een woonwagen is volgens het EHRM een wezenlijk onderdeel van de cultuur en identiteit van woonwagenbewoners. Ook het College voor de Rechten van de Mens (College) oordeelde in meerdere zaken dat woonwagenbewoners een van generatie op generatie overgedragen cultuur hebben waarbij het wonen in onderlinge verbondenheid in een woonwagen bepalend is. Het College benadert het woonwagenbeleid vanuit het discriminatieverbod (artikel 7a van de Algemene wet gelijke behandeling (AWGB). Dit verbod is een uitwerking van het gelijkheidsbeginsel.

Het mensenrechtelijk kader verbiedt in sommige gevallen onderscheid tussen woonwagenbewoners en andere burgers (bijvoorbeeld bij sollicitaties) en in andere gevallen is onderscheid juist verplicht. Art. 8 EHRM verplicht dat dat overheden de woonwagencultuur beschermen en faciliteren, hierbij moet dus juist onderscheid gemaakt worden tussen de woonbehoefte van woonwagenbewoners en van mensen die een reguliere woning bewonen. Het uitsterfbeleid is een verboden vorm van discriminatie indien er behoefte is aan standplaatsen. De gemeente dient deze behoefte in kaart te brengen en ervoor te zorgen dat er voldoende standplaatsen zijn, zodat de wachttijd voor een standplaats niet onredelijk lang is.

Gemeenten moeten in hun algemene beleid en in individuele beslissingen aandacht hebben voor de specifieke woonbehoefte van woonwagenbewoners. Deze behoefte kenmerkt zich door het wonen in een woonwagen en door het in familieverband samenwonen op een woonwagenlocatie. Voor woonwagenbewoners is een zelfde woongenot als voor personen die wonen in of op zoek zijn naar een reguliere woning alleen mogelijk bij het wonen in een woonwagen.

Daarom moet onderscheid worden gemaakt tussen de woonbehoeften van woonwagenbewoners en de woonbehoeften van personen die wonen in of op zoek zijn naar een reguliere woning. Dit volgt uit het materiële gelijkheidsbeginsel dat inhoudt dat gelijke gevallen gelijk en ongelijke gevallen ongelijk behandeld moeten worden. Hier gaat het om ongelijke gevallen, waardoor woonwagenbewoners niet gelijk gesteld kunnen worden aan bijvoorbeeld bewoners van woonboten.

Gemeenten hebben de verplichting om het leven in een woonwagen mogelijk te maken én te faciliteren.[6] Dit betekent niet dat iedere woonwagenbewoner per direct een standplaats moet krijgen, maar wel dat een woningzoekende woonwagenbewoner binnen een afzienbare termijn een kans moet hebben op een standplaats.[7] Het is onvoldoende om woonwagenbewoner uitsluitend reguliere huisvesting te bieden zonder rekening te houden met zijn specifieke woonbehoefte.[8] Niet van belang is of een woonwagenbewoner tijdelijk in een reguliere woning heeft gewoond. Zolang hij de intentie had om terug te keren naar het woonwagenleven, moet rekening gehouden worden met zijn woonbehoefte.

6 EHRM 17 oktober 2013, appl.no. 27013/07 (*Winterstein/Frankrijk*), par. 76
7 Effectief genot van het recht, zie: EHRM 17 oktober 2013, appl.no. 27013/07 (*Winterstein/Frankrijk*), par. 76; EHRM 18 januari 2001, appl.no. 27238/95 (*Chapman/VK*), para. 89-99.
8 EHRM 17 oktober 2013, appl.no. 27013/07 (*Winterstein/Frankrijk*), par. 76

Een uitsterfbeleid van woonwagenstandplaatsen is discriminerend[9] omdat dit beleid alleen woonwagenbewoners treft. Uitsterfbeleid houdt in dat vrijgekomen standplaatsen niet meer beschikbaar worden gesteld voor (woonwagen)bewoning.

De Afdeling Bestuursrechtspraak van de Raad van State (ABRvS) heeft geoordeeld dat een bestemmingsplan van een woonwagenlocatie mag worden gewijzigd wegens een gebrek aan behoefte aan woonwagenstandplaatsen, maar het gebrek aan behoefte moet dan wel deugdelijk worden onderbouwd.[10]

9 College voor de Rechten van de Mens 2015-61, para. 4 en 2014-165 en 167, para. 3.19.

10 ABRvS 19 april 2017, ECLI:NL:RVS:2017:1103, r.o. 3.2. Als uitgangspunt zou de wachttijd voor een standplaats ongeveer hetzelfde moeten zijn als de wachttijd voor een sociale huurwoning.

MEER LEZEN EN WETEN

LITERATUUR

Gemeentelijke aanpak discriminatie

- Amnesty International (2007), *Aanpak van discriminatie door Nederlandse gemeenten: 443 kansen voor verbetering*, Amsterdam: Amnesty (a).
- Meijsen. E. & Boss, E. (2017) *Regenbooggids voor gemeenten. Beleid voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen*. Utrecht: Movisie
- Ridder, J. den, Dekker, P. & Houwelingen, P. van (2017), *Centraal Onderzoek Burgerperspectieven | 3*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (a).
- Vereniging Nederlandse Gemeenten (2009), *Iedereen = gelijk. Handreiking Lokale Aanpak van Discriminatie*, Den Haag: Vereniging Nederlandse Gemeenten (a).
- Walz, G. (2017), *Lokaal antidiscriminatiebeleid. Het perspectief van Nederlandse gemeenten*, Utrecht: Movisie (a).

Feiten, cijfers en achtergronden

- Andriessen, I. (2017), *Discriminatie herkennen, benoemen en melden*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).
- Andriessen, I., Ent, B. van der, Linden, M. van der & Dekker, G. (2015), *Op afkomst afgewezen. Onderzoek naar discriminatie op de Haagse arbeidsmarkt*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).
- Andriessen, I., Fernee, H. & Wittebrood, K. (2014), *Ervaren discriminatie in Nederland*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).
- Bouma, & de Ruig. L. (2015) *Moslimdiscriminatie in het voortgezet onderwijs. Een onderzoek onder docenten*. Amsterdam: Panteia.
- College voor de Rechten van de Mens (2017), *Analyse Meldpunt Zwangerschapsdiscriminatie op de arbeidsmarkt*, Utrecht: College voor de Rechten van de Mens (b).
- Klooster, E., Kocak, S. & Day, M. (2016), *Mbo en de stagemarkt, wat is de rol van discriminatie? Een verkenning onder onderwijsprofessionals en studenten*, Utrecht: Kennisplatform Integratie en Samenleving (b).
- Kuyper, L. (2015), *Jongeren en seksuele oriëntatie. Ervaringen van en opvattingen over lesbische, homoseksuele, biseksuele en heteroseksuele jongeren*, Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).
- Kuyper, L. (2016), *LHBT-monitor 2016. Opvattingen over en ervaringen van lesbische, homoseksuele, biseksuele en transgender personen* (2e herziene versie), Den Haag: Sociaal en Cultureel Planbureau (b).
- Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.(2018) *Verzamelbrief arbeidsparticipatie ouderen en arbeidsmarktdiscriminatie* (18 januari 2018), Den Haag: Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.
- Mink, I. & van Bon, S. (2017), *Discriminatiecijfers in 2016*, Den Haag / Rotterdam: Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, Politie, Art. 1 / *feiten en cijfers*.
- Oosterhout, E. van & Alink, E. (2015), *'Zolang men het niet merkt...´ een onderzoek naar de veiligheid van transgender personen in de openbare ruimte in Nederland*, Amsterdam: Transgender Netwerk Nederland (b).

- Tierolf, B., Kapel, van M., Drost, L. Wagenaar, W. en den Heijer, R. (2017) *Zesde rapportage racisme, antisemitisme en extreemrechts geweld in Nederland. Incidenten, aangiften, verdachten en afhandeling in 2016*. Utrecht / Amsterdam: Verwey Jonker Instituut & Anne Frank stichting.
- Wagenaar, W. & Anne Frank Stichting. (2007) *Leerdomeinen van negatieve ideeën over etnisch-culturele Groepen*. Amsterdam: Anne Frank Stichting.
- Wonderen, R. van & Kapel, M. (2017) *Oorzaken en triggerfactoren moslimdiscriminatie in Nederland*, Utrecht: Verwey Jonker Instituut (b).
- Wonderen, R. van & Wagenaar, W. (2015), *Antisemitisme onder jongeren in Nederland. Oorzaken en triggerfactoren*. Utrecht: Verwey Jonker Instituut en Anne Frank Stichting (b).

Effectiviteit van antidiscriminatie interventies

- Felten, H. & Vijlbrief. A. (2018) *Doing right for optimal impact. Tips voor effectiever discriminatie verminderen over LHBTI's in voorlichtingen, trainingen en workshops.* Movisie: Utrecht.
- Felten, H. (2017). *Genderhokjes doorbreken: (hoe) werkt dat? De resultaten van een theorie-gestuurde evaluatie.* Alliantie Genderdiversiteit: Utrecht.
- Felten, H. (2017). *Riek Stienstra lezing: hoe bestrijd je schijntolerantie?* Amsterdam: Edu Divers.
- Felten, H. Booijink, M en Janssens, K. (2016) *Do it right: stappenplan voor de ontwikkeling van interventies voor de acceptatie van homo mannen, lesbische vrouwen, biseksuelen en transgender* Utrecht: Movisie.
- Felten, H., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Klaar met discriminatie? Onderzoek naar effectiviteit van sociale media-campagnes tegen discriminatie.* Utrecht: KIS.
- Felten, H., Oostrum, D., Taouanza, I. & Keuzenkamp, S. (2016). *Van confrontatie naar minder discriminatie. Onderzoek naar trainingen gericht op bewustwording van vooroordelen in werving en selectie.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H. (2016). *Rainbows & Refugees: Verkennend onderzoek naar wat werkt bij het vergroten van de acceptatie van LHBT onder vluchtelingen.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H. & Keuzenkamp, S. (2016). *Goed voorbeeld doet volgen? Onderzoek naar de plausibiliteit van de inzet van rolmodellen in de preventie van discriminatie.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Taouanza, I., Felten, H. en Keuzenkamp, S. (2016). *Werkt het aangaan van een dialoog tegen vooroordelen en stereotypering? Onderzoek naar de effectiviteit van dialoogbijeenkomsten.* Utrecht: Kennisplatform Integratie & Samenleving.
- Felten, H., Emmen, M. & Keuzenkamp, S. (2015). *Do the right thing: de plausibiliteit van interventies voor vergroting acceptatie homoseksualiteit.* Movisie: Utrecht.

Kruispuntdenken

- Bos, M. & Cense, M. (2005). *Trainen over diversiteit*. Utrecht: TransAct.
- Mens-Verhulst, van. J. (2009) *Intersectionaliteit in vijf veronderstellingen* (2007/2009.)
- Phoenix, A. & Pattynama, P. (2006). Intersectionality. In: *European Journal of Women's Studies*(13): 187-192.*European Journal of Women's Studies* (13): 277-290. /kruispuntdenken.
- Wekker, G. & Lutz, H., 2001, *Een hoogvlakte met koude winden. De geschiedenis van het gender- en etniciteitsdenken in Nederland*, In M. Botman, N. Jouwe en G. Wekker (red.), *Caleidoscopische visies. De zwarte, migranten en vluchtelingenbeweging in Nederland.*

HOE, WAT EN WAAROM

STAPPENPLAN

TOELICHTINGEN STAPPENPLAN

VEELGESTELDE VRAGEN

BIJLAGEN

MEER LEZEN EN WETEN

Amsterdam: Koninklijk Instituut voor de Tropen ©

- Wekker, G. (2017) *Witte onschuld: paradoxen van kolonialisme en ras*. Amsterdam: Amsterdam University Press

LANDELIJKE ONDERSTEUNINGS-ORGANISATIES VOOR GEMEENTELIJK ANTIDISCRIMINATIEBELEID

Anne Frank Stichting

De Anne Frank Stichting heeft verschillende programma's ontwikkeld specifiek bedoeld voor gemeenten, onder andere een jaarlijks terugkerende expertmeeting en een communicatietraining "hoe reageer je (als gemeente) op discriminerende uitingen."
www.annefrank.org/nl/Educatie/Voor-gemeente/

College voor de Rechten van de Mens

Het College bevordert, bewaakt, beschermt en belicht mensenrechten in Nederland door onderzoek, voorlichting, monitoring en advies. Ook oordeelt het College in individuele gevallen over gelijke behandeling.
Gemeenten werken hard aan het vormgeven van het decentralisatieproces. Om mensenrechten hierbij in beeld te houden biedt het College gemeenten concrete handvatten bij het vormgeven van beleid. Gemeente en dus ook de burgers hebben BAAT bij een helder mensenrechtenkader. BAAT staat voor beschikbaar, aanvaardbaar, aanpasbaar en toegankelijk."
www.mensenrechten.nl/mensenrechten-voor-u/als-gemeente

Movisie

Hoe maak je de maatschappij inclusiever voor lesbische vrouwen, homoseksuele mannen, biseksuelen, transgender en intersekse personen? Het themadossier LHBTI-emancipatie van Movisie gaat in op vraagstukken en praktijkvoorbeelden die bijdragen aan het inclusiever maken van de samenleving voor de LHBTI-groep. Movisie biedt advies over hoe aandacht voor LHBTI op te nemen in het inclusie- of Wmo-beleid van uw gemeente. Movisie heeft jarenlange ervaring met het ondersteunen van gemeenten in het project Regenboogsteden. Ook heeft Movisie een Toolkit Methodieken LHBTI samengesteld. Deze toolkit biedt een overzicht van inspirerende interventies, materialen en methodieken ('tools') die helpen om seksuele- en genderdiversiteit bespreekbaar te maken. Via de LHBTI-emancipatie nieuwsbrief Pink Link verspreiden wij landelijk nieuws, lokaal beleid en nieuwe initiatieven.
www.movisie.nl/kennisdossiers/lhbti-emancipatie

Kennisplatform Integratie en Samenleving

Discriminatie en racisme zijn niet nieuw. Actuele gebeurtenissen en een verharding van het maatschappelijke debat hebben antisemitisme en islamofobie wel doen toenemen. In Nederland zijn er veel interventies ontwikkeld om discriminatie te voorkomen en te bestrijden. Kennisplatform Integratie & Samenleving voert ook meerdere projecten op dit thema uit. In het dossier 'discriminatie' verspreid KIS kennis over discriminatie op grond van afkomst, religie en huidskleur.
www.kis.nl/dossier/discriminatie

RADAR / Art.1
RADAR en Art 1 hebben sinds 2012 een hecht samenwerkingsverband gesloten en zijn de landelijke ondersteuningsorganisaties die de gemeente kan adviseren bij het inrichten van een antidiscriminatievoorziening. Beide organisaties verzorgen in veel gemeenten de activiteiten voor de lokale ADV. Zowel RADAR als Art1 verzorgen ook 'in company' trainingen en workshops op diverse aspecten van antidiscriminatie.
www.art1.nl/
radar.nl/

Vereniging Nederlandse Gemeenten
Vereniging Nederlandse Gemeenten (VNG) adviseert en ondersteunt gemeenten in Nederland op allerlei terreinen, ook op antidiscriminatie. Verzamelde informatie door de Vereniging Nederlandse Gemeenten op de zoekterm 'discriminatie'.
vng.nl

Discriminatie.nl
Dit is de website voor het melden van discriminatie. Op deze website vindt u ook een overzicht en contactgegevens van alle antidiscriminatiebureaus in Nederland.
www.discriminatie.nl/

Meldpunt Internet Discriminatie (MiND)
MiND is het landelijke meldpunt voor strafbare, discriminerende uitingen op internet.
www.mindnederland.nl/

Colofon
Dit rapport is uitgevoerd door Movisie, kennis en aanpak van sociale vraagstukken en is een uitgave van:
Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties
Postbus 20011 | 2500 EA Den Haag

www.rijksoverheid.nl

april 2018